



Universidad de Guadalajara

Programa de Estudio por Competencias Profesionales Integradas

1. IDENTIFICACIÓN DEL CURSO

CENTRO UNIVERSITARIO

Centro Universitario de Ciencias de la Salud

DEPARTAMENTO

Ciencias Sociales

ACADEMIA

Administración de Servicios en Salud

NOMBRE DE LA UNIDAD DE APRENDIZAJE

Habilidades Gerenciales

Clave de la unidad de aprendizaje:	Horas de teoría:	Horas de práctica:	Total de horas:	Valor en créditos:	Eje curricular
I8727	16	16	32	3	

Tipo de curso	Modalidad	Nivel en que se ubica	Programa educativo	Prerrequisitos
C=curso CL=curso laboratorio L= laboratorio P=práctica T=taller CT=curso-taller N= clínica M=módulo S=seminario	<ul style="list-style-type: none"> • <u>Presencial</u> • Híbrido • Virtual 	<ul style="list-style-type: none"> • Técnico Superior Universitario • <u>Licenciatura</u> • Especialidad • Maestría • Doctorado 	Licenciatura en Enfermería. Licenciatura en Nutrición. Licenciatura en Podología.	Ninguno

ÁREA DE FORMACIÓN

Optativa abierta.

PERFIL DOCENTE

El profesor que impartirá la asignatura debe contar con el grado de Licenciatura en el campo de las ciencias administrativas o de las ciencias de la salud con formación preferentemente en el área de psicología organizacional- educativa.

Deberán tener preferentemente disposición para el cambio e innovación en la enseñanza. Así como conocimientos y experiencia en la aplicación de metodologías de la enseñanza y en el aprendizaje desde el enfoque educativo de las competencias profesionales integradas.

2. COMPETENCIA (S) DEL PERFIL DE EGRESO

Licenciatura en enfermería

- Desarrolla habilidades personales de análisis, emprendimiento, administración y resolución de problemáticas en ámbito institucional y privado.
- Ejerce con responsabilidad la gestión y manejo de recursos humanos y materiales optimizándolos para la consecución de los objetivos laborales.
- Se desarrolla personal y profesionalmente mediante el autoconocimiento, análisis de la situación, aplicación de juicio crítico y toma de decisiones en sus relaciones interpersonales y de participación en grupos de trabajo.
- Desarrolla acciones estratégicas y de mejora continua al administrar servicios, a partir de procesos de planeación, organización, implementación, seguimiento y control que orienten la toma decisiones en cualquiera de las áreas de su desempeño profesional.

Licenciatura en Nutrición

- Desarrolla habilidades personales de análisis, emprendimiento, administración y resolución de problemáticas en ámbito institucional y privado.
- Identifica perfiles y habilidades en la consolidación de equipos de trabajo siguiendo pautas de eficiencia, eficacia y efectividad.
- Se desarrolla personal y profesionalmente mediante el autoconocimiento, análisis de la situación, aplicación de juicio crítico y toma de decisiones en sus relaciones interpersonales y de participación en grupos de trabajo.
- Desarrolla acciones estratégicas y de mejora continua al administrar servicios, a partir de procesos de planeación, organización, implementación, seguimiento y control que orienten la toma decisiones en cualquiera de las áreas de su desempeño profesional.

3. PRESENTACIÓN

Hoy en día las organizaciones progresan según la efectividad de su personal, donde se encuentran implícita la forma en que las instrucciones marcan pautas y cambios que las benefician.

El desarrollo de habilidades gerenciales en los profesionistas de la salud son elementos clave para enfrentar los constantes retos a los que se enfrenta el líder como: conducir un equipo de trabajo, generar productividad, compromiso, influencia, solución de problemas, iniciativa, adaptabilidad, motivación y que impulse a una mayor eficiencia además de transcendencia en su campo de ejercicio profesional.

Es por lo anterior que la unidad de aprendizaje de habilidades gerenciales aporta al perfil de los programas de Lic. en enfermería, Lic. en Podología y Lic. en Nutrición, las habilidades para ejercer el liderazgo al interior de las instituciones, la capacidad para desarrollar habilidades de motivación, manejo de conflicto, formación para el trabajo de equipo, comunicación efectiva y de toma de decisiones que les permitan un desempeño eficiente en su ámbito profesional y personal.

4. UNIDAD DE COMPETENCIA

Ejerce con profesionalismo habilidades de gestión coherentes con los objetivos de la organización aplicadas con actitud congruente a su entorno.

5. SABERES

Prácticos	Teóricos	Formativos
-----------	----------	------------

<p>Realiza una adecuada gestión de recursos humanos, técnicos y materiales.</p> <p>Identifica los estilos de liderazgo, así como una conducción del equipo de trabajo, verificando el avance del cumplimiento de los objetivos planteados en un contexto organizacional.</p> <p>Conoce los modelos de liderazgo situacional y transformador e identificar su propio estilo de liderazgo y las habilidades necesarias para ser más estratégico.</p> <p>Genera estrategias para identificación, manejo y solución de conflictos.</p>	<p>Comprende las funciones multidisciplinarias organizacionales en torno a la negociación y el individuo, así como el dominio de los supuestos gerenciales, así como del comportamiento humano.</p>	<p>Actúa con pensamiento crítico, ética profesional y responsabilidad, transparencia, eficiencia, honestidad, apertura, liderazgo, competitividad, empatía, asertividad y comunicación efectiva.</p>
--	---	--

6. CONTENIDO TEÓRICO-PRÁCTICO

Temas	Detalles del tema
Habilidades Gerenciales	<p>Definición de las habilidades gerenciales</p> <p>Identificación y clasificación de las habilidades gerenciales</p> <p>Habilidades personales</p> <p>Habilidades interpersonales</p> <p>Habilidades de grupo</p> <p>Habilidades de comunicación</p> <p>Planteamiento de problemas o necesidades</p>
Liderazgo	<p>Concepto e importancia del liderazgo</p> <p>Habilidades y competencias del líder</p> <p>Enfoques del liderazgo</p> <p>Modelo de liderazgo situacional</p> <p>Modelo de liderazgo transformador.</p> <p>Inteligencia emocional del líder.</p>
Motivación	<p>Concepto, Objetivos y beneficios de la motivación.</p> <p>Las necesidades humanas (motivos)</p> <p>Teoría de las necesidades básicas de A. Maslow.</p>

Manejo de conflictos	<p>Teoría sobre la motivación de Frederick Herberg</p> <p>Técnicas de motivación y resiliencia.</p> <p>Definición de conflicto y sus tipos</p> <p>Características y clasificaciones</p> <p>Estrategias para la solución de conflictos</p> <p>La orientación hacia la solución.</p>
Equipos y grupos de trabajo	<p>Conceptos : del grupo al equipo de trabajo</p> <p>Características de sus miembros y clasificación de los grupos de trabajo.</p> <p>Formación y desarrollo de equipos de trabajo.</p> <p>Pautas de eficiencia, eficacia y efectividad en el equipo de trabajo.</p>
Comunicación efectiva	<p>Concepto y objetivo de la comunicación efectiva</p> <p>El proceso de la comunicación: elementos, barreras.</p> <p>Estilos de comunicación</p> <p>Habilidades para la comunicación: distancia de intervención, escucha activa y empática:</p> <p>Feedback para el desarrollo y asertividad.</p> <p>Comunicación asertiva.</p>
Toma de decisiones	<p>Bases para la toma de decisiones</p> <p>Problemas y oportunidades</p> <p>Proceso decisional</p> <p>Técnicas para tomar decisiones</p> <p>Estilos para la toma de decisiones.</p>

7. ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE POR CPI

Durante el curso utilizaremos diversas técnicas didácticas para la revisión de cada uno de los temas. Aunque preferentemente utilizaremos el trabajo colaborativo, aprendizaje basado en problemas y aprendizaje situado.

Otra estrategia de aprendizaje será orientada a proyectos, que fomenta el pensamiento crítico, puesto que el alumno aplica un plan de marketing y comercialización en un producto o servicio alimentario nutrimental que cubra necesidades del contexto.

8. EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE POR CPI

Evidencias de aprendizaje que corresponden a los saberes prácticos	Criterios de desempeño	Contexto de aplicación	Calificación
--	------------------------	------------------------	--------------

1. Diagrama compilador sobre las generalidades de las habilidades gerenciales.	A partir de la identificación y clasificación de las habilidades gerenciales, los estudiantes elaborarán un diagrama que incorpore el concepto de habilidades gerenciales, clasificación, descripción, entre otros puntos abarcados en clase.	Ambiente institucional u organizacional.	10%
2. Examen	Se solicitará la identificación de los principales conceptos en relación a liderazgo, motivación y manejo de conflictos, basados en lo revisado dentro del aula.	Ambiente institucional u organizacional.	10%
3. Solución de problema	Se plantea una problemática eje, común en la práctica de su ejercicio profesional con el fin de que se solucione al interior de los equipos de trabajo. El objetivo es que recuperen y empleen para su solución los elementos abordados en las sesiones previas. Los productos deben ser redactados y conformados por tres apartados: introducción, desarrollo y conclusiones. Se presentará ante el grupo, considerando: dominio del contenido,	Ambiente institucional u organizacional.	15%

	calidad de los argumentos que dan solución a la problemática planteada, apropiación e incorporación de las temáticas abordada en clase así como la integración del equipo y manejo del grupo.		
4. Análisis del proceso grupal.	Evaluación individual de las habilidades gerenciales mediante el uso de herramientas específicas, acompañado de reflexión sobre su nivel de desarrollo de las diferentes habilidades.	Ambiente institucional u organizacional.	15%
5. Tareas individuales	Se solicitará a cada uno de los estudiantes la revisión de los contenidos temáticos, aspecto que deberán evidenciar con la entrega de cuadros sinópticos, mapas conceptuales, resumen, infografías, de los artículos indicados en la bibliografía del curso.	Ambiente institucional u organizacional.	20%
6. Producto integrador	Se le solicitará a cada uno de los estudiantes que elabore un documento al final del curso, en el cual desarrollará a modo de ensayo la temática de las habilidades gerenciales en su profesión en específico, así como un análisis de su progreso personal.	Ambiente institucional u organizacional.	30%

	La intención es la recuperación de los elementos abordados en las sesiones teóricas y su incorporación en los aspectos prácticos en el ejercicio de su profesión.		
--	---	--	--

9. ACREDITACIÓN

Los resultados de las evaluaciones se expresarán en una escala de 0 a 100, utilizando números enteros, y la calificación mínima aprobatoria será de 60.

Para que el alumno tenga derecho al registro del resultado de la evaluación en el periodo ordinario, deberá estar inscrito en el plan de estudios y curso correspondiente, y tener un mínimo de asistencia del 80% a clases y actividades.

El máximo de faltas de asistencia que se pueden justificar a un alumno (por enfermedad; por el cumplimiento de una comisión conferida por autoridad universitaria o por causa de fuerza mayor justificada) no excederá del 20% del total de horas establecidas en el programa.

Para que el alumno tenga derecho al registro de la calificación en el periodo extraordinario, debe estar inscrito en el plan de estudios y curso correspondiente; haber pagado el arancel y presentar el comprobante correspondiente y tener un mínimo de asistencia del 65% a clases y actividades.

10. REFERENCIAS Y RECURSOS DE ACCESO ABIERTO

REFERENCIAS BÁSICAS

Huerta, J., Rodríguez, G. (2024). Desarrollo de Habilidades Directivas. Pearson. 2ª edición.

Madrigal, B. (2024). Liderazgo y Habilidades Directivas. MacGraw Hill. 1ª edición.

Whetten, D., Cameron, K. (2023). Desarrollo de habilidades directivas. Pearson. 10 edición.

REFERENCIAS COMPLEMENTARIAS

Bonifaz Villar, C. (2012). Desarrollo de habilidades directivas. Red Tercer Milenio.

Dubrin, A. (2008). Relaciones humanas. Comportamiento humano en el trabajo. Pearson. 9a edición.

Puchol, L., Puchol, I. (2016). El libro de las habilidades directivas. Díaz de Santos. 4ª Ed

RECURSOS DE ACCESO ABIERTO

Becerra, M. (2023). La resiliencia organizacional: un enfoque para la alta dirección. Ciencia Administrativa. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2024/03/08CA2023-2.pdf>

Gómez, S. M. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 29, 1-18. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>

Parra, O. B., & Guilianny, J. G. (2013). Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4451074>

Peralta, F. L. C., & Ponce, E. E. N. (2022). Las habilidades grupales y la comunicación organizacional en tiempos de COVID-19. *VISUAL REVIEW International Visual Culture Review / Revista Internacional de Cultura Visual*, 11(3), 1-11. <https://doi.org/10.37467/revvisual.v9.367>

Torres, M. R. M., & Riaga, C. O. (2006). El Liderazgo Transformacional, Dimensiones e Impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las Empresas. *Redalyc.org*. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=90900107>

Velasco, M. A. G., Ospina, M. A. P., & Salazar, L. I. D. (2011). El liderazgo transformacional en las organizaciones: un análisis descriptivo. *Dialnet*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8760961>

Elaborado por:	Evaluated and updated by:
Osmar Juan Matsui Santana Carmen Lizette Tornero González	Pablo Roberto Christian Desentis Carrillo Carmen Patricia Curiel Curiel Rigoberto Antonio Cisneros García
Fecha de elaboración:	Fecha de última actualización aprobada por la Academia:
02 octubre 2015	06 agosto 2026