



UAEM | Universidad Autónoma
del Estado de México

SD
Secretaría de Docencia



Universidad Autónoma del Estado de México • Secretaría de Docencia • Dirección de Estudios Profesionales

Universidad Autónoma del Estado de México

Licenciatura de Químico 2003

Programa de Estudios:

Liderazgo



I. Datos de identificación

Licenciatura

Unidad de aprendizaje Clave

Carga académica
Horas teóricas Horas prácticas Total de horas Créditos

Período escolar en que se ubica

Seriación
UA Antecedente UA Consecuente

Tipo de Unidad de Aprendizaje

Curso Curso taller
Seminario Taller
Laboratorio Práctica profesional
Otro tipo (especificar)

Modalidad educativa

Escolarizada. Sistema rígido No escolarizada. Sistema virtual
Escolarizada. Sistema flexible No escolarizada. Sistema a distancia
No escolarizada. Sistema abierto Mixta (especificar)

Formación común

Ingeniería Química 2003 Químico Farmacéutico Biólogo 2006
Química en Alimentos 2003

Formación equivalente

Unidad de Aprendizaje

Ingeniería Química 2003
Químico Farmacéutico Biólogo 2006
Química en Alimentos 2003



II. Presentación

Los líderes siempre se han manifestado a lo largo de la historia, ya sea en el gobierno, en la empresa, en el deporte o en cualquier otra actividad humana que se desarrolla en forma grupal, ya que el liderazgo supone que existe la adhesión de otras personas que tratan de alcanzar los fines que el líder ha propuesto. En todos los casos vemos que su influencia en las personas requiere de ciertas características y cualidades que nos llevan a la siguiente cuestión: el líder nace o se hace. Si aseveramos de que el líder nace solo nos resta establecer cuales son los atributos para que lo podamos identificar y pulir ciertas cualidades para eficientar su desempeño. En el otro caso tendremos que desarrollar sus potencialidades a través de una adecuada capacitación para convertirlo en un líder eficiente, pero esto no sucede siempre en la realidad. Casi todos estamos de acuerdo que el liderazgo juega un papel determinante en las organizaciones, razón por la cual este tema ha sido abordado por filósofos, sociólogos, psicólogos, administradores de empresas y otras disciplinas. A pesar de que las investigaciones sobre el tema de liderazgo tiene muchos años, el tema no está agotado y siguen apareciendo nuevas publicaciones que contienen otras teorías a las ya propuestas. En la literatura actual existe una gran cantidad de definiciones y descripciones sobre el liderazgo. No hay dos autores que observen y definan al líder de la misma manera. También encontramos en la literatura soluciones superficiales que nos proponen un método infalible para que cualquier persona llegue a ser un líder, lo cual tampoco es cierto.

En el mundo empresarial los profesionistas de muchas disciplinas que ocupan posiciones directivas se enfrentan de manera cotidiana con un gran número de problemas que requieren de respuestas correctas e inmediatas, surgiendo la necesidad del liderazgo directivo basado en resultados, cuyo papel es determinante en el logro de los objetivos de la organización. Los líderes han de procurar la excelencia a través de sus atributos, demostrando que también logran buenos resultados para la organización. Los resultados esperados se definen y se miden en cuatro áreas: Organización, empleados, clientes e inversionistas.

Lo anteriormente dicho, nos podría desmotivar a estudiar el liderazgo, ya que no existe un acuerdo general en muchos de los conceptos propuestos, pero lo que nos motiva a estudiarlo es que existe un modelo que ha sido trabajado durante muchos años por General Electric, en el cual se define un pequeño grupo de atributos que se consideran determinantes para tener un liderazgo basado en resultados, este modelo es usado para capacitar a sus ejecutivos.

Al finaliza la unidad de aprendizaje el discente podrá establecer una lista ideal de atributos que se encuentran en los denominados líderes de éxito y que podrán impulsar un cambio de actitud en los mismos que los induzca hacia la



mejora continua personal.

III. Ubicación de la unidad de aprendizaje en el mapa curricular

Núcleo de formación: **Básico**

Área Curricular: **Social y Humanística**

Carácter de la UA: **Obligatoria**

IV. Objetivos de la formación profesional.

Objetivos del programa educativo:

Formar y capacitar a los estudiantes con bases humanísticas, científicas y tecnológicas mediante el conocimiento de los principios y fundamentos de las Matemáticas y Ciencias Naturales para lograr competencias sustantivas propias de las Ciencias de la Disciplina, y de la Química aplicada en tres posibles orientaciones, así como desarrollar habilidades superiores del pensamiento reforzando actitudes y valores para que aplicando las metodologías apropiadas sean capaces de resolver problemas inherentes a su profesión, con ética y excelencia, promoviendo su superación y la mejora de su entorno, y como consecuencia incrementar la calidad de vida del país.

Objetivos del núcleo de formación:

Proporcionar al estudiante las bases contextuales, teóricas y filosóficas de su carrera, así como una cultura básica universitaria en las ciencias y humanidades, y la orientación profesional pertinente.

Objetivos del área curricular o disciplinaria:

V. Objetivos de la unidad de aprendizaje.

Los discentes del programa educativo de la licenciatura de Químico aprenderán a trabajar de manera individual y en equipo, teniendo siempre una actitud crítica y propositiva. Serán capaces de analizar los casos de líderes conocidos, identificando los atributos más importantes del liderazgo personal que los invite a pensar profundamente en la mejor manera de vivir en congruencia con sus principios y valores. En este proceso el discente ampliará su perspectiva de vida



analizando e identificando su visión y misión con la finalidad de aclarar su propósito como futuro profesional de la Química.

VI. Contenidos de la unidad de aprendizaje y su organización

Unidad 1. Teoría General de Sistemas

Objetivo: La aplicación del enfoque de sistemas le ayudará a determinar los fines que persigue la organización y establecerá los resultados esperados. Al finalizar la unidad el discente usará las herramientas y técnicas del Enfoque de Sistemas para poder plantear los problemas en los denominados Sistemas Complejos mostrando tolerancia, ética y calidad en el trabajo.

- 1.1 Definir los límites del sistema y el entorno de primer orden.
- 1.2 Establecer la misión, visión y objetivos del sistema.
- 1.3 Diseño del sistema.
- 1.4 Asignación de recursos a los programas propuestos.

Unidad 2. Análisis de las organizaciones en la sociedad del conocimiento.

Objetivo: Al finalizar la unidad el discente será capaz de obtener conclusiones válidas y objetivas sobre la importancia de las organizaciones en la sociedad moderna, observando la ética y calidad en el trabajo de las mismas. Podrá distinguir la evolución y los tipos de organización contemporáneas así como su estructura organizacional formal.

- 2.1 Las organizaciones y el individuo.
- 2.2 Las organizaciones y la comunidad.
- 2.3 Las organizaciones y el cambio social.
- 2.4 La función directiva en la estructura organizacional y su complejidad.

Unidad 3. La importancia del liderazgo en las organizaciones

Objetivo: Al finalizar la unidad el discente será capaz de obtener conclusiones válidas y objetivas sobre las organizaciones que se distinguen por sus líderes que las mueven a obtener resultados extraordinarios con ética, tolerancia y calidad en el trabajo.

- 3.1 Las organizaciones y su importancia en la sociedad moderna.
- 3.2 La evolución de las organizaciones.



3.3 Tipología de las organizaciones.

3.4 La importancia del liderazgo en las organizaciones

Unidad 4. Tipología del liderazgo

Objetivo: Al finalizar la unidad el discente será capaz de diferenciar a los líderes de los directivos comunes y corrientes. Podrá establecer las características personales que determinan el liderazgo basado en resultados, haciendo énfasis en la existencia de líderes positivos o negativos dependiendo de la escala de valores con la cual se les juzgue.

4.1 La diferencia entre líderes y gerentes.

4.2 Las características fundamentales de los líderes.

4.3 Liderazgo basado en resultados.

4.4 Tipos de líderes

Unidad 5. El liderazgo y el trabajo en equipo

Objetivo: Al finalizar la unidad el discente será capaz de trabajar en grupos disciplinarios e interdisciplinarios con ética, tolerancia y calidad.

5.1 El trabajo en equipo y el liderazgo.

5.2 Lineamientos del trabajo en equipo.

5.3 Implementación y seguimiento de los resultados

Unidad 6. Fortalezas y debilidades particulares del liderazgo

Objetivo: Al finalizar la unidad el discente será capaz de identificar con honestidad sus características personales para determinar de manera aproximada que tan cercano o lejano está su liderazgo basado en resultados con referencia al modelo propuesto.

6.1 Adecuar el instrumento de medición a las condiciones del discente.

6.2 Aplicar el instrumento de medición.

6.3 Conclusiones sobre fortalezas y debilidades acerca del liderazgo del discente.



VII. Sistema de Evaluación

El discente tendrá derecho a presentar las evaluaciones correspondientes siempre y cuando haya cumplido con el 80% de las asistencias en el curso (Reglamento Interno de la Facultad de Química). Así mismo se solicita su puntual asistencia a cada clase o actividad académica, así como mostrar un comportamiento adecuado en cada sesión.

La calificación total del curso se compone de

Evaluación	Valor ponderado
Primer Examen Parcial	50%
Segundo Examen Parcial	50%
Total	100%

Primer Examen Parcial		Segundo Examen Parcial	
Examen	60%	Examen	60%
Trabajos extraclase	20%	Trabajos extraclase	20%
Presentación y defensa del caso	20%	Presentación y defensa del caso	20%
Total	100%	Total	100%

VIII. Acervo bibliográfico

Badaracco J. L. y R. R. Ellsworth.. El Liderazgo y la Lucha por la Integridad. Editorial Norma. Colombia. 1994

Bennis, W. y B. Nanus B. Leaders: The Strategies for Taking Change. Harper Roe Publishers. New York. 1985

Bennis W. Cómo se Llega a Ser Líder. Editorial Norma. Colombia. 1986

Casares A. D. Liderazgo: capacidades para dirigir. Fondo de Cultura Económica. México. 1994.

Covey S. R. Liderazgo Centrado en Principios. Editorial Grijalbo. México. 1998

Crosby P. B. Liderazgo: El Arte de Convertirse en Ejecutivo. McGraw-Hill. México. 1990.

Crosby P. B. Los Principios Absolutos del Liderazgo. Prentice Hall Hispanoamericana. México. 1996

Churchman W. C. El Enfoque de Sistemas. Editorial Diana. México. 1979.



- Drucker, P. El Ejecutivo Eficaz. Editorial Hermes. México. 1990.
- Gibson, Ivancevich y Donnelly. Las Organizaciones. Editorial Addison-Wesley Iberoamérica, Estados Unidos. 1994.
- Hall R. H. Organizaciones: Estructuras, Procesos y Resultados. Prentice Hall Hispanoamericana. México. 1996.
- Harvard Business Essentials. Harvard Business Review: Liderazgo al más Alto Nivel. Editorial Deusto. España.
- Levicki C. El Gen del Liderazgo. Editorial Panorama. México. 2000.
- Litterer, J. A. Análisis de las organizaciones. Editorial Limusa, México. 1979.
- Newell, S. Creando Organizaciones. Editorial Thomson. España. 2002.
- Omahe, K. La Mente del Estratega. McGraw-Hill. México. 1983.
- O'Toole, J. El Liderazgo del Cambio. Prentice-Hall Hispanoamericana, México. 1996.
- Peters, T. J. y R. H. Waterman. En busca de la excelencia. Lasser Press, México. 1988.
- Porter M. E. Ser Competitivo. Ediciones Deusto. España. 1999.
- Rees, D. W. y Ch. Porter 200. Habilidades de Dirección. Editorial Thomson. México. 2000
- Senge, P. La Quinta Disciplina. Editorial Garnica-Vergara. Madrid. 1990.
- Ulrich, D. J. Senger y N. Smallwood. Liderazgo Basado en Resultados. Editorial Norma. Colombia. 1999.
- Van Gigch, J. P. Teoría General de Sistemas. Editorial Trillas. México. 1993.