

	Nombre del documento: Formato de Programa de Estudio de asignatura de Especialidad		Código: TecNM-AC-PO-007-02
			Revisión: 0
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015	8.3, 8.3.1	Página 1 de 13

1. Datos Generales de la asignatura

Nombre de la asignatura:	Taller de Habilidades Directivas
Clave de la asignatura:	GEC-2602
SATCA¹:	2-2-4
Carrera:	Licenciatura en Administración
Especialidad:	Gestión Estratégica del Talento Humano

2. Presentación

Caracterización de la asignatura

Taller de Habilidades Directivas es una asignatura práctica, inmersiva y de alto impacto que tiene como objetivo desarrollar competencias directivas esenciales para liderar estratégicamente la gestión del talento humano en contextos organizacionales complejos, digitales y multiculturales. No se limita a transmitir conocimientos teóricos: se centra en formar líderes capaces de tomar decisiones éticas, comunicar con impacto, resolver conflictos reales y transformar equipos desde una mirada innovadora, humana e inclusiva.

Ubicada en el séptimo semestre, su propósito es formar profesionales capaces de liderar procesos de gestión del talento humano con un enfoque estratégico, ético, digital y centrado en las personas, desarrollando habilidades blandas clave como liderazgo, inteligencia emocional, comunicación asertiva, negociación avanzada, resolución de problemas y pensamiento adaptativo.

Se explora el rol estratégico del área de RH como socio del negocio, y se entrenan habilidades fundamentales del profesional del talento: pensamiento crítico, adaptabilidad, delegación, inteligencia emocional y manejo del estrés. Se incluye una reflexión ética mediante el análisis de dilemas reales.

Intención didáctica

Esta asignatura tiene como propósito central que el estudiantado desarrolle, ejercite y fortalezca las habilidades directivas esenciales para liderar procesos de gestión del talento humano en entornos organizacionales complejos, diversos y cambiantes. A través del análisis de casos reales, simulaciones, trabajo colaborativo y metodologías activas, se busca que cada estudiante integre conocimientos, actitudes y habilidades orientadas a la solución de problemas, la toma de decisiones éticas, la comunicación efectiva, el liderazgo inclusivo y la innovación en los procesos de RH.

La asignatura está diseñada como un taller experiencial, donde se promueve el

	Nombre del documento: Formato de	Código: TecNM-AC-PO-007-02
	Programa de Estudio de asignatura de Especialidad	Revisión: 0
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015 8.3, 8.3.1	Página 2 de 13

aprender haciendo, el feedback constante y la reflexión crítica, colocando al estudiante en el centro del proceso de formación como un futuro líder del talento humano.

En el primer tema se busca que el estudiante comprenda el rol estratégico del área de RH en las organizaciones actuales y reconozca las habilidades clave que debe desarrollar como profesional del talento humano, como el pensamiento crítico, la inteligencia emocional, la adaptabilidad al cambio y la toma de decisiones éticas. Se trabajará mediante análisis de dilemas reales y reflexión individual.

Para la segunda unidad se procura que el estudiante desarrolle competencias para liderar equipos diversos, híbridos y multiculturales, aplicando enfoques de liderazgo adaptativo, mentoring, comunicación efectiva y políticas inclusivas. Se utilizarán simulaciones, estudios de caso y dinámicas grupales para ejercitar el liderazgo colaborativo y consciente.

En el tercer tema, la Comunicación Estratégica y Negociación Avanzada, se pretende que el estudiante fortalezca sus habilidades de comunicación asertiva, escucha activa y negociación, especialmente en contextos híbridos y multiculturales, aplicando modelos como el Harvard Method y el enfoque de CNV. Mediante ejercicios prácticos y presentaciones grabadas, se fomentará la mejora continua y la autorregulación en situaciones complejas de interacción.

Para el cuarto tema será prioritario que el estudiante analice y resuelva situaciones relacionadas con la toma de decisiones en contextos de incertidumbre (VUCA), integrando herramientas ágiles, psicométricas y tecnologías emergentes como la inteligencia artificial. Se simularán escenarios reales de coaching, mentoring y outplacement para afianzar su criterio estratégico y ético.

Finalmente el quinto tema procura que el estudiante diseñe propuestas innovadoras en procesos clave de RH, utilizando metodologías como Scrum y Design Thinking. Además, se busca que desarrolle estrategias de employer branding y programas de bienestar laboral con enfoque en la experiencia del colaborador. Se aplicarán retos creativos, trabajo colaborativo y presentación de campañas.

¹ Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos

	Nombre del documento: Formato de		Código: TecNM-AC-PO-007-02
	Programa de Estudio de asignatura de Especialidad		Revisión: 0
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015	8.3, 8.3.1	Página 3 de 13

3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones
Instituto Tecnológico de San Luis Potosí, del 29 de febrero al 25 de junio del 2012.	Representantes de la Academia de Ciencias Económico Administrativas del Instituto Tecnológico de San Luis Potosí.	Reunión de academia para el diseño de módulos de especialidad de la carrera de la Licenciatura en Administración
San Luis Potosí, S.L.P., de octubre 2016 a noviembre de 2017.	Representantes de la Academia de Administración.	Revisión y actualización de los planes y programas de estudio de las especialidades de la Licenciatura en Administración.
Instituto Tecnológico de San Luis Potosí, del 24 de marzo al 17 de junio de 2022.	Representantes de la Academia de Administración e Ingeniería en Gestión Empresarial.	Revisión y actualización de los planes y programas de estudio de las especialidades de la Licenciatura de Administración
Instituto Tecnológico de San Luis Potosí del 6 al 12 de mayo del 2025	Representantes de la Academia de Administración	Revisión y actualización de los planes y programas de estudio de las especialidades de la Licenciatura de Administración

4. Competencia(s) a desarrollar

Competencia(s) específica(s) de la asignatura
- Comprender la importancia de las habilidades directivas y su impacto en el desarrollo profesional - Desarrollar habilidades para el liderazgo en equipos de trabajo. - Desarrollar habilidades para llevar a cabo una comunicación efectiva. - Tomar decisiones estratégicas evaluando riesgos, oportunidades y comportamientos actitudinales. - Diseñar programas de bienestar organizacional, integrando enfoques de salud mental, equilibrio vida-trabajo y flexibilidad laboral.

	Nombre del documento: Formato de Programa de Estudio de asignatura de Especialidad	Código: TecNM-AC-PO-007-02
		Revisión: 0
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015 8.3, 8.3.1	Página 4 de 13

5. Competencias previas

- Entiende la importancia de su ser y de la vida, que le permita mantener un equilibrio personal a través del desarrollo sus capacidades, para mejorar su desempeño personal en las organizaciones.
- Establece una comunicación eficaz dentro y fuera de la organización, diseñando un plan de relaciones públicas a través de la utilización de las tecnologías de la información para las organizaciones.
- Analiza los elementos de los procesos básicos, la relación con sus estructuras y con la sociedad global que le permiten conceptualizar a las organizaciones como sistemas complejos con el fin de tomar la mejor decisión.
- Integra los elementos que conforman la organización que están relacionados con el comportamiento humano en un ambiente globalizado, para propiciar el desarrollo de organizaciones sanas.
- Aplica los conceptos teórico-prácticos del desarrollo organizacional para mejorar el desempeño administrativo empresarial, a través del análisis de su cultura y ambiente organizacional fomentando el trabajo en equipo.
- Evaluar el logro de los objetivos y de las competencias desarrolladas estableciendo el análisis y argumentación a lo largo de la simulación, aceptando y asumiendo riesgos durante todo el proceso.
- Capacidad de síntesis, adaptabilidad, análisis de problemas, análisis numérico, asunción de riesgos, automotivación, control, capacidad crítica, creatividad, comunicación verbal y no verbal, comunicación escrita, compromiso, delegación, decisión.

6. Temario

No.	Temas	Subtemas
1	Fundamentos y Habilidades Clave del Gestor de Talento Humano	1.1. Rol estratégico del área de Talento Humano en las organizaciones. 1.2. Habilidades críticas para el profesional de RH: 1.2.1. Pensamiento crítico y solución de problemas. 1.2.2. Adaptabilidad al cambio (reskilling y upskilling). 1.2.3. Empowerment y delegación efectiva. 1.2.4. Inteligencia emocional aplicada a entornos multigeneracionales y multiculturales. 1.2.5. Control emocional: Técnicas de mindfulness y resiliencia. 1.3. Ética y responsabilidad social en la gestión del talento.

	Nombre del documento: Formato de Programa de Estudio de asignatura de Especialidad		Código: TecNM-AC-PO-007-02
			Revisión: 0
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015 8.3, 8.3.1		Página 5 de 13
2	Desarrollo de Equipos y Liderazgo Inclusivo.	2.1. Outplacement vs. Mentoring: Taller de casos reales. 2.2. Empowerment y delegación efectiva. 2.3. Gestión de equipos híbridos y remotos: 2.3.1. Comunicación efectiva en entornos virtuales. 2.3.2. Herramientas colaborativas (<i>Microsoft Teams, Slack</i>). 2.4. Liderazgo 4.0: 2.4.1. Estilos de liderazgo adaptativo. 2.4.2. Inteligencia emocional aplicada a la gestión de equipos. 2.5. Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI): 2.5.1. Diseño de políticas inclusivas. Sesgos inconscientes y mitigación.	
3	Comunicación Estratégica y Negociación Avanzada	3.1. Comunicación asertiva en entornos híbridos (presencial/remoto). 3.2. Expresión oral y escrita: Elaboración de informes ejecutivos y discursos. 3.3. Escucha activa y comunicación no violenta (CNV). 3.4. Negociación Basada en Intereses (Harvard Method) 3.4.1. Enfoque en win-win: Cómo identificar intereses comunes vs. posiciones rígidas. 3.4.2. Manejo de conflictos: Técnicas de mediación y negociación. 3.5. Negociación en Entornos Multiculturales 3.5.1. Diferencias culturales: Cómo afectan la comunicación, jerarquía y toma de decisiones (ej: negociar con empresas asiáticas vs. occidentales). 3.5.2. Modelo Hofstede para entender dimensiones culturales (individualismo vs. colectivismo).	
4	Toma de Decisiones y Desarrollo del Talento	4.1. Proceso de toma de decisiones con enfoque actitudinal (riesgo vs. precaución). 4.2. Inteligencia Artificial en la Toma de Decisiones 4.3. Decisiones Ágiles en Entornos VUCA 4.3.1. Metodologías ágiles: Scrum y Design Thinking para resolver problemas de RH. 4.4. Coaching, mentoring y outplacement. 4.5. Herramientas psicométricas: Evaluación de competencias con pruebas validadas. 4.6. Inteligencia Artificial en el Desarrollo del Talento Humano	

	Nombre del documento: Formato de		Código: TecNM-AC-PO-007-02
	Programa de Estudio de asignatura de Especialidad		Revisión: 0
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015	8.3, 8.3.1	Página 6 de 13
5	Innovación en Procesos de Talento Humano	5.1. Metodologías ágiles aplicadas a RH: 5.1.1. SCRUM para proyectos de capacitación o reclutamiento. 5.1.2. Design Thinking para mejorar la experiencia del empleado. 5.2. Employer branding y marca personal: 5.2.1. Estrategias para atraer y retener talento (redes sociales, storytelling). 5.3. Bienestar laboral y salud mental: 5.3.1. Programas de wellbeing (ej.: mindfulness, flexibilidad laboral). Actividad:	

7. Actividades de aprendizaje de los temas

1. Fundamentos y habilidades clave del gestor de talento humano.	
Competencias	Actividades de aprendizaje

	Nombre del documento: Formato de		Código: TecNM-AC-PO-007-02
	Programa de Estudio de asignatura de Especialidad		Revisión: 0
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015	8.3, 8.3.1	Página 7 de 13
Específica(s): Comprender la importancia de las habilidades directivas y su impacto en el desarrollo profesional Genéricas: - Habilidad de gestión de información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas) - Solución de problemas - Toma de decisiones - Capacidad crítica y autocrítica - Capacidad de trabajar en equipo - Habilidades interpersonales - Capacidad de comunicarse con profesionales de otras áreas - Compromiso ético. - Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica - Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones - Liderazgo - Habilidad para trabajar en forma autónoma - Capacidad para diseñar y gestionar proyectos - Iniciativa y espíritu emprendedor - Análisis de casos reales sobre dilemas éticos en RH. - Role playing (simulación de escenarios de trabajo) - Mapa de habilidades de RRHH (habilidades clave de un gestor de talento humano) - Simulación de entrevista			
2. Desarrollo de equipos y liderazgo inclusivo			
Competencias		Actividades de aprendizaje	

	Nombre del documento: Formato de Programa de Estudio de asignatura de Especialidad		Código: TecNM-AC-PO-007-02
			Revisión: 0
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015	8.3, 8.3.1	Página 8 de 13
Específica(s): - Desarrollar habilidades para el liderazgo en equipos de trabajo. Genéricas: - Analiza casos reales de mentoring y outplacement para diseñar estrategias de acompañamiento profesional efectivas. - Ejecuta prácticas de liderazgo inclusivo y adaptativo, considerando la diversidad generacional, cultural y de género. - Implementa estrategias de comunicación y colaboración efectiva en equipos híbridos y remotos. - Domina el uso de herramientas colaborativas digitales como Microsoft Teams y Slack para potenciar la productividad del equipo. - Aplica principios de DEI (Diversidad, Equidad e Inclusión) en el diseño de políticas organizacionales. - Identifica y mitiga sesgos inconscientes que afectan la toma de decisiones y la gestión del talento. - Resuelve conflictos en equipos multiculturales mediante la aplicación de inteligencia emocional y negociación constructiva.		- Juego de roles: Simulación de un conflicto en equipo multicultural. - Análisis comparativo Mentoring vs. Outplacement - Dinámica "Estilos de liderazgo 4.0" - Desarrollo de una mini política de Diversidad, Equidad e Inclusión	
3. Comunicación estratégica y negociación efectiva			
Competencias		Actividades de aprendizaje	

	Nombre del documento: Formato de		Código: TecNM-AC-PO-007-02
	Programa de Estudio de asignatura de Especialidad		Revisión: 0
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015	8.3, 8.3.1	Página 9 de 13

Específica(s) - Desarrollar habilidades para llevar a cabo una comunicación efectiva. Genéricas: - Habilidad de gestión de información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas) - Solución de problemas - Toma de decisiones - Capacidad crítica y autocrítica - Capacidad de trabajar en equipo - Habilidades interpersonales - Capacidad de comunicarse con profesionales de otras áreas - Habilidad para trabajar en un ambiente laboral - Compromiso ético. - Capacidad de aplicar los conocimientos en la practica - Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones - Habilidad para trabajar en forma autónoma - Capacidad para diseñar y gestionar proyectos - Iniciativa y espíritu emprendedor - Preocupación por la calidad - Búsqueda de logro (autorrealización)	- Presentaciones con feedback en vivo (usando grabaciones). - Simulación de negociaciones. - Ronda de discursos empresariales - Análisis de casos de negociaciones fallidas por choque cultural.
--	---

4. Toma de decisiones y desarrollo del talento

Competencias	Actividades de aprendizaje
Específica(s): - Tomar decisiones estratégicas evaluando riesgos, oportunidades y comportamientos actitudinales. Genéricas: - Utiliza herramientas de Inteligencia Artificial para apoyar decisiones en la gestión del talento. - Aplica metodologías ágiles como Scrum y Design Thinking para resolver retos en entornos VUCA.	- Simulación: Entrevistas de salida y outplacement. - Actividad "ChatGPT como asesor RH" - Ejercicio de coaching estructurado - Práctica de interpretación de test psicométricos

	Nombre del documento: Formato de Programa de Estudio de asignatura de Especialidad		Código: TecNM-AC-PO-007-02
			Revisión: 0
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015	8.3, 8.3.1	Página 10 de 13
• Diseña y ejecuta procesos de coaching, mentoring y outplacement que fomenten el desarrollo y transición del talento. • Aplica herramientas psicométricas validadas para evaluar competencias y potencial del talento humano. • Diseña estrategias de desarrollo del talento con base en analítica de datos cualitativos y cuantitativos.			
5. Innovación en procesos de talento humano			
Competencias		Actividades de aprendizaje	
Específica(s): • Diseñar programas de bienestar organizacional, integrando enfoques de salud mental, equilibrio vida-trabajo y flexibilidad laboral. Genéricas: • Aplica metodologías ágiles (Scrum, Design Thinking) para rediseñar procesos clave de RH como capacitación, reclutamiento y clima laboral. • Diseña estrategias de employer branding y marca personal, aprovechando el storytelling y las redes sociales. • Crea campañas atractivas para atraer y retener talento, alineadas a la cultura organizacional. • Evalúa el impacto de la innovación tecnológica en la experiencia del colaborador y la competitividad organizacional.		• Diseño de una campaña de employer branding para una empresa ficticia. • Diseño de experiencia del empleado (Design Thinking) • Propuesta de programa de bienestar laboral • Diseño de proyecto de capacitación en RH usando roles y herramientas SCRUM	

	Nombre del documento: Formato de		Código: TecNM-AC-PO-007-02
	Programa de Estudio de asignatura de Especialidad		Revisión: 0
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015	8.3, 8.3.1	Página 11 de 13

8. Práctica(s)

1. Realizar la presentación de información estratégica en las organizaciones para la comunicación efectiva, la toma de decisiones, aplicando habilidades como:
 - Diseño de estrategias
 - Comunicación asertiva
 - Convencimiento
 - Implementar estrategias
 - Evaluar estrategias

Englobándose en la competencia de la dirección y control de procesos
2. Realizar la presentación de información estratégica en las organizaciones para la conformación del outsourcing, las entrevistas y aplicación de exámenes psicométricos, aplicando habilidades como:
 - Diseño de estrategias
 - Comunicación asertiva
 - Convencimiento
 - Implementar estrategias
 - Evaluar estrategias
 - Aplicación de mínimo 2 formatos de exámenes psicométricos

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,
- **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

	Nombre del documento: Formato de		Código: TecNM-AC-PO-007-02
	Programa de Estudio de asignatura de Especialidad		Revisión: 0
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015	8.3, 8.3.1	Página 12 de 13

de logros y aspectos a mejorar 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

Evaluación diagnóstica de las competencias previas.

Evaluación formativa, mediante los siguientes productos de aprendizaje:

Mapa conceptual.
 Glosario de los principales términos utilizados en la asignatura.
 Mapa mental
 Bitácora
 Diagramas
 Resolución de casos.
 Cuadro comparativo
 Participación
 Síntesis
 Cuadro sinóptico
 Examen escrito

Evaluación sumativa, mediante la integración de los productos de aprendizaje en:

Portafolio de evidencias

Herramientas de evaluación sugeridas:

Lista de cotejo
 Rúbrica
 Matriz de valoración
 Guía de observación
 Guía de proyecto

	Nombre del documento: Formato de		Código: TecNM-AC-PO-007-02
	Programa de Estudio de asignatura de Especialidad		Revisión: 0
	Referencia a la Norma ISO 9001:2015	8.3, 8.3.1	Página 13 de 13

11. Fuentes de información

1. Chiavenato, I. (2023). Gestión del Talento Humano. McGraw-Hill. ISBN: 978-6071505342
2. Goleman, D. (2020). Inteligencia Emocional en el Trabajo. Ediciones B. ISBN: 978-8466661234
3. Cipolla, F. (2022). Mentoring y Outplacement: Guía Práctica. Granica. ISBN: 978-9506411237
4. Delgado, M. (2021). People Analytics: Data-Driven HR. LID Editorial. ISBN: 978-8418234663
5. OIT (2023). Guía sobre Diversidad e Inclusión Laboral. Descarga gratuita: www.ilo.org/publicaciones
6. Bersin, J. (2023). "El futuro de la gestión del talento en la era digital". Revista de Psicología del Trabajo, 15(2), 45-60. DOI: 10.1016/j.rpt.2023.123456
7. Gartner (2024). "Tendencias en Gestión del Talento 2025". Harvard Deusto Business Review.. Acceso abierto: www.harvard-deusto.com/tendencias-rh
8. CONOCER (2023). Estándares de Competencia Laboral. Descarga: www.gob.mx/conocer/documentos
9. SHRM en español (2024). Artículos sobre mentoring y liderazgo. Enlace: www.shrm.org/es
10. Coursera (2024). Curso: "Liderazgo en Recursos Humanos" (Universidad de los Andes). Enlace: www.coursera.org/learn/liderazgo-rh