



1. DATOS GENERALES DE LA ASIGNATURA

Nombre de la asignatura:	Gestión Estratégica y Desarrollo Profesional
Clave de la asignatura:	OPF-2404
SATCA¹:	3-2-5
Carrera:	Ingeniería Industrial

2. PRESENTACIÓN

Caracterización de la asignatura
<p>La asignatura de Gestión Estratégica y Desarrollo Profesional tiene como objetivo proporcionar a los estudiantes de octavo semestre de Ingeniería Industrial los conocimientos y habilidades necesarias para comprender, diseñar e implementar estrategias que impulsen el desarrollo profesional en torno a las relaciones recursivas y reticulares entre academia, industria y gobierno, entorno que permitirá incidir en la competitividad de las organizaciones productivas.</p> <p>La asignatura de Gestión Estratégica y Desarrollo Profesional en Ingeniería Industrial contribuye al perfil de egreso al cultivar en los estudiantes habilidades de liderazgo, planificación profesional y gestión del cambio, preparándolos para roles directivos en entornos industriales. Además, fomenta la capacidad de gestionar el conocimiento de manera efectiva, promoviendo una cultura organizacional de aprendizaje continuo y mejora, y sensibiliza sobre la importancia de la ética empresarial y la responsabilidad social, formando profesionales éticos y socialmente comprometidos con el desarrollo sostenible.</p>
Intención didáctica
<p>Esta asignatura busca desarrollar en los estudiantes la capacidad de análisis crítica, la visión estratégica y la habilidad para identificar y aprovechar oportunidades en el ámbito profesional. Se enfoca en integrar los aspectos teóricos y prácticos de la gestión estratégica con el desarrollo personal y profesional de los estudiantes.</p> <p>La asignatura esta conformada por 4 temas, el primer tema busca que el estudiante adquiera habilidades para la planificación y gestión de su desarrollo profesional, así como para el liderazgo y la gestión del talento en un entorno profesional. Se busca también desarrollar habilidades de comunicación efectiva en el ámbito profesional y la capacidad para gestionar el cambio y la innovación de manera efectiva.</p> <p>En el tema dos, se pretende que los estudiantes adquieran habilidades para la planificación y gestión de su desarrollo profesional, así como para el liderazgo y la gestión del talento en un</p>

¹ Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos



entorno profesional. Se busca también desarrollar habilidades de comunicación efectiva en el ámbito profesional y la capacidad para gestionar el cambio y la innovación de manera efectiva.

El tercer tema, la intención didáctica es que los estudiantes comprendan la importancia estratégica de la gestión del conocimiento y adquieran habilidades para gestionar el conocimiento de manera efectiva en una organización. Se busca también promover el aprendizaje organizacional y la mejora continua, así como familiarizar a los estudiantes con herramientas y técnicas para la gestión del conocimiento, incluyendo modelos de medición de capital intelectual y redes de innovación.

En el último tema, los estudiantes comprenderán la importancia de la ética empresarial y la toma de decisiones éticas en la gestión estratégica, así como la responsabilidad social corporativa y el impacto social y ambiental de las estrategias empresariales. Se busca también integrar la ética y la responsabilidad social en la gestión estratégica, promoviendo una visión ética y sostenible de la gestión empresarial.

El docente que imparta la asignatura debe tener experiencia en la gestión de proyectos de innovación y propiciar que los estudiantes diseñen estrategias que promuevan la interacción transdisciplinar a través de proyectos integradores y de investigación como estrategias de aprendizaje que estimulen la creatividad y vinculen la teoría con la práctica. El docente en su papel de mediador fomentará actividades de aprendizaje o estrategias que impulsen el desarrollo de habilidades de aplicación, previas al abordaje de una amplia batería teórica y metodológica que faciliten la conceptualización, y se lleven a la aplicación, por medio del trabajo colaborativo y recursivo. Las estrategias contempladas en este programa son propuestas que pueden adaptarse o modificarse de acuerdo con la experiencia práctica del docente. El docente de la asignatura deberá tener habilidad para vincular el saber, con el hacer por medio de la vinculación y extensionismo ya sea con el ámbito público o privado.

La evaluación de la asignatura debe comprender la valoración diagnóstica, formativa sumativa y contemplar saberes de competencias holísticas.

3. PARTICIPANTES EN EL DISEÑO Y SEGUIMIENTO CURRICULAR DEL PROGRAMA

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones
Instituto Tecnológico Superior de San Martín Texmelucan, mayo de 2024	División de Ingeniería Industrial y academia de Ingeniería Industrial del ITSSMT.	Diseño curricular de la Especialidad para la Carrera de Ingeniería Industrial del Instituto Tecnológico Superior de San Martín Texmelucan.

4. COMPETENCIA(S) A DESARROLLAR

Competencia(s) específica(s) de la asignatura
Diseñar e implementar estrategias que contribuyan al desarrollo profesional y a la competitividad de las organizaciones.

5. COMPETENCIAS PREVIAS

<ul style="list-style-type: none">• Desarrolla conciencia sobre el significado y sentido de la Ética para orientar su comportamiento en el contexto social y profesional.• Desarrolla las habilidades que le permitan guiar grupos de personas en el diseño, producción y mejora de productos y servicios, cumpliendo con los estándares de calidad, eficiencia, ambientales, económicos y sociales, en los sistemas organizacionales establecidos y en la creación de empresas.• Integra los estilos apropiados de conducción, promoviendo la inteligencia emocional, la toma de decisiones y la comunicación, que permitan mantener las relaciones interpersonales en armonía.• Aplica las herramientas intelectuales para fortalecer en el estudiante el aprender a aprender, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir a lo largo de su vida estudiantil, profesional y personal.• Evalúa modelos para tomar decisiones.• Maneja relaciones interpersonales.• Aplica métodos y técnicas para la evaluación y mejoramiento de la productividad.

6. TEMARIO

No.	Temas	Subtemas
1.	Fundamentos de la gestión estratégica	<ul style="list-style-type: none">1.1. Conceptos básicos de estrategia empresarial.<ul style="list-style-type: none">1.1.1 Concepto de estrategia.1.1.2 Estrategia empresarial.1.2. Análisis del entorno y la competencia.1.3. Planeación y Formulación de estrategias.1.4. Implementación y control estratégico.<ul style="list-style-type: none">1.4.1 Proceso de implementación.



2	Desarrollo profesional y liderazgo.	<p>2.1 Planificación y gestión del desarrollo profesional.</p> <p>2.2 Liderazgo y gestión del talento.</p> <p>2.3 Comunicación efectiva en el ámbito profesional.</p> <p>2.4 Gestión del cambio y la innovación.</p>
3	Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional.	<p>3.1 Gestión del conocimiento y su importancia estratégica.</p> <p>3.1.1 Las definiciones de la gestión del conocimiento e importancia.</p> <p>3.1.2 Modelos de Gestión de Conocimiento.</p> <p>3.1.3 Ciclo de Gestión de Conocimiento.</p> <p>3.2 Aprendizaje organizacional y mejora continua.</p> <p>3.3 Herramientas y técnicas para la gestión del conocimiento.</p> <p>3.3.1 Modelos de medición de capital intelectual.</p> <p>3.3.2 Herramientas del proceso de implantación de gestión del conocimiento.</p> <p>3.3.3. Redes y ecosistemas de innovación.</p> <p>3.4 Cultura organizacional y gestión del cambio.</p> <p>3.4.1 Cambio organizacional.</p> <p>3.4.2 Proceso de gestión del cambio organizacional.</p>
4	Ética y responsabilidad social en la gestión estratégica	<p>4.1 Ética empresarial y toma de decisiones éticas.</p> <p>4.2 Responsabilidad social corporativa.</p>

		<p>4.3 Responsabilidad reticular y economía del conocimiento.</p> <p>4.4 Impacto social y ambiental de las estrategias empresariales.</p> <p>4.5 Integración de la ética y la responsabilidad social en la gestión estratégica.</p>
--	--	---

7. ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE DE LOS TEMAS

1. Fundamentos de la gestión estratégica.	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s):</p> <ul style="list-style-type: none"> Comprender los conceptos básicos de estrategia empresarial. Aplicar técnicas de análisis del entorno y la competencia. Formular estrategias coherentes con los objetivos organizacionales. Implementar y controlar estrategias de manera efectiva. <p>Genéricas:</p> <p>Instrumentales</p> <ul style="list-style-type: none"> Análisis y síntesis de acepciones y metodologías. Integración de los diferentes elementos de la estrategia empresarial. Habilidad para diseñar planes estratégicos. Visualización de la organización como un sistema complejo y dinámico. Uso de indicadores de desempeño y sistemas de control. Capacidad para adaptarse a cambios en el entorno empresarial. 	<ul style="list-style-type: none"> Análisis de casos empresariales: Los estudiantes analizarán casos reales de empresas para identificar sus estrategias y analizar cómo han abordado los desafíos del entorno empresarial. Utilización de herramientas de análisis estratégico: Se realizarán ejercicios prácticos donde los estudiantes aplicarán herramientas como el análisis PESTEL y la matriz FODA para evaluar el entorno y la posición competitiva de una empresa. Elaboración de planes estratégicos: Los estudiantes trabajarán en equipos para diseñar planes estratégicos para empresas simuladas, considerando sus objetivos y recursos disponibles. Simulaciones de implementación estratégica: Mediante juegos de simulación empresarial, los estudiantes pondrán en práctica la implementación y el control de estrategias, tomando decisiones y evaluando sus resultados.

<p>Interpersonales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis crítico de casos empresariales. • Capacidad para adaptarse a cambios en el entorno empresarial. <p>Sistémicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uso de herramientas de análisis estratégico (PESTEL, matriz FODA, POAM, 5 fuerzas de Porter). • Identificación de relaciones causa-efecto dentro de un sistema empresarial. • Visualización de la organización como un sistema complejo y dinámico. • Uso de indicadores de desempeño y sistemas de control. • Uso de herramientas reticulares, colaborativas y ecosistemas de innovación. 	
<p>2. Desarrollo profesional y liderazgo.</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específica(s):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificar y gestionar el desarrollo profesional personal. • Ejercer liderazgo efectivo en entornos profesionales. • Fomentar el crecimiento y desarrollo del talento dentro de la organización. • Adaptarse y liderar procesos de cambio organizacional. <p>Genéricas:</p> <p>Instrumentales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis y síntesis. • Capacidad de organizar y planificar. <p>Interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación personal y planificación del desarrollo profesional: Los estudiantes realizarán evaluaciones de sus habilidades, intereses y valores personales para elaborar un plan de desarrollo profesional que incluya metas a corto, medio y largo plazo. • Simulaciones de liderazgo: A través de role-plays y ejercicios prácticos, los estudiantes practicarán habilidades de liderazgo como la delegación, la resolución de problemas y la toma de decisiones en situaciones simuladas. • Sesiones de coaching y mentoring: Los estudiantes participarán en sesiones individuales y grupales de coaching y



<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación personal de fortalezas y áreas de mejora. • Integración de los objetivos personales con los objetivos organizacionales. • Desarrollo de habilidades de comunicación y negociación. • Fomento de un ambiente de trabajo colaborativo y motivador. • Promoción de la diversidad y la inclusión en el equipo de trabajo • Gestión del cambio y resolución de conflictos. • Comunicación efectiva de la visión y los objetivos organizacionales <p>Sistémicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de técnicas de coaching y mentoring. 	<p>mentoring, donde recibirán retroalimentación y orientación para su desarrollo profesional y liderazgo.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de casos de cambio organizacional: Los estudiantes analizarán casos reales de procesos de cambio en organizaciones y diseñarán estrategias para liderar y gestionar cambios similares en el futuro.
<p>3. Gestión del conocimiento y aprendizaje organizacional.</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específica(s):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar y gestionar el conocimiento clave dentro de la organización. • Fomentar el aprendizaje continuo y la mejora organizacional. • Implementar prácticas y procesos que faciliten la transferencia de conocimiento. • Evaluar el impacto de las iniciativas de gestión del conocimiento en los resultados organizacionales. <p>Genéricas:</p> <p>Instrumentales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Solución de problemas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de un sistema de gestión del conocimiento: Los estudiantes trabajarán en equipos para diseñar un sistema de gestión del conocimiento adaptado a las necesidades de una organización simulada, incluyendo la selección de herramientas y la elaboración de políticas y procedimientos. • Creación de comunidades de práctica: Los estudiantes identificarán áreas de interés común dentro de la organización y diseñarán y gestionarán comunidades de práctica para fomentar el intercambio de conocimientos y la colaboración.



<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones. • Creación de una cultura organizacional orientada al aprendizaje y la innovación. • Identificación de barreras culturales y organizacionales para el aprendizaje y la innovación. <p>Interpersonales</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diseño de programas de capacitación y desarrollo profesional. • Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario. • Capacidad de comunicarse con profesionales de otras áreas. <p>Sistémicas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adaptación de estrategias de gestión del conocimiento a diferentes contextos y culturas organizacionales. • Uso de herramientas tecnológicas para la gestión del conocimiento (sistemas de gestión documental, bases de datos, etc.). • Promoción de la colaboración y el intercambio de conocimientos entre los miembros de la organización. • Diseño de comunidades de práctica y redes de conocimiento. • Uso de métricas y herramientas de evaluación del aprendizaje organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del aprendizaje organizacional: Mediante estudios de caso y análisis de datos, los estudiantes evaluarán el impacto de las iniciativas de gestión del conocimiento en los resultados organizacionales, identificando áreas de mejora y oportunidades de innovación. • Proyecto de transferencia de conocimiento: Los estudiantes desarrollarán un proyecto para facilitar la transferencia de conocimiento entre diferentes áreas o unidades de una organización, aplicando técnicas y herramientas de gestión del conocimiento.
<p>4. Ética y responsabilidad social en la gestión empresarial</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específica(s):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comprender y aplicar principios éticos en la toma de decisiones empresariales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Análisis de casos éticos: Los estudiantes analizarán casos reales de dilemas éticos en empresas,

<ul style="list-style-type: none">• Identificar y evaluar el impacto social y ambiental de las actividades empresariales.• Diseñar e implementar estrategias para mejorar el desempeño ético y social de la empresa.• Comunicar de manera efectiva la visión y los valores éticos de la empresa. <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Instrumentales• Capacidad de análisis y síntesis.• Capacidad de organizar y planificar.• Análisis de dilemas éticos en casos empresariales.• Elaboración de reportes de sostenibilidad. <p>Interpersonales</p> <ul style="list-style-type: none">• Integración de la ética en la cultura organizacional.• Colaboración con partes interesadas para abordar desafíos éticos y sociales.• Promoción de la responsabilidad social corporativa dentro y fuera de la organización.• Sensibilización y capacitación de los empleados en temas éticos y sociales. <p>Sistémicas</p> <ul style="list-style-type: none">• Desarrollo de códigos de ética empresarial.• Realización de auditorías éticas y sociales.	<p>identificando los principios éticos en juego y proponiendo soluciones éticas.</p> <ul style="list-style-type: none">• Auditorías éticas y sociales: Los estudiantes realizarán auditorías en empresas reales para evaluar su desempeño ético y social, identificando áreas de mejora y oportunidades para la responsabilidad social corporativa.• Elaboración de un código de ética empresarial: Los estudiantes trabajarán en equipos para diseñar un código de ética adaptado a una empresa simulada, considerando sus valores y principios fundamentales.• Simulaciones de comunicación de valores éticos: Los estudiantes participarán en role-plays y ejercicios prácticos para practicar la comunicación efectiva de la visión y los valores éticos de la empresa, tanto interna como externamente.
---	--

8. PRÁCTICA(S)

- Elaboración de un análisis del entorno y la competencia de una empresa real.
- Desarrollo de un plan de desarrollo profesional y liderazgo personal.
- Diseño e implementación de un sistema de gestión del conocimiento en una organización simulada.
- Evaluación de la ética y la responsabilidad social en una empresa específica.

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) donde se fundamenta el proyecto según un diagnóstico realizado, que permite a los estudiantes comprender la realidad o situación en estudio para definir un proceso de intervención o diseñar 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 comunitario, el diseño de un modelo, entre otros, según el tipo de proyecto, las actividades a realizar los recursos requeridos y el cronograma de trabajo.
- **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 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

- La evaluación debe ser continua y cotidiana.
- Se estructura un portafolio de evidencias, el cual incluya, entre otros: Mapas conceptuales y mentales
- Reportes de análisis de casos reales.
- Investigación documental y/o de campo.
- Participación individual y grupal.



11. FUENTES DE INFORMACIÓN

- Carroll, A. B., & Buchholtz, A. K. (2014). Business and society: Ethics, sustainability, and stakeholder management.
- Davenport, T. H. (1996). Some principles of knowledge management. *Strategy & Business*, 1(2), 34-40.
- HAX, Arnoldo.C.,& Majluf, Nicolas.S. (1991). The strategy concept & process: A pragmatic approach. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). The balanced scorecard: measures that drive performance.
- KAPLAN R., & KAPLAN D. (2004). Mapas Estratégicos, primera edición. Ed. Editorial 2000. España.
- Porter, M. E. (1998). Estrategia competitiva: técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia.
- Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (2001). Safari a la estrategia.
- NORTON, D.P. Y R.S. KAPLAN: The Balanced Scorecard
Measures that Drive Performance
- Senge, P. M. (1990). La quinta disciplina: el arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje.
- THOMPSON Jr., A.A. & Sctrickkland III, A.J. (2003). Administración Estratégica (13va.Ed). Ed. Mc Graw-Hill. México. D.F.