

1. Datos Generales de la asignatura

Nombre de la asignatura:	Taller de Habilidades Blandas
Clave de la asignatura:	IED-2102
SATCA¹:	2-3-5
Carrera:	Licenciatura en Administración

2. Presentación

Caracterización de la asignatura

Esta asignatura aporta al perfil del Licenciado en Administración el desarrollo de habilidades necesarias para desenvolverse eficientemente en la gestión empresarial con enfoque en la Tecnología.

De acuerdo a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD), en la actualidad, es importante que los estudiantes tengan las habilidades necesarias que demanda el mercado laboral, debido a los avances tecnológicos y a la globalización. La innovación tecnológica requiere de profesionistas capaces de generar y aplicar conocimientos e ideas en beneficio de la sociedad, y para su logro no son suficientes los conocimientos técnicos, sino que requiere del desarrollo de habilidades que tengan que ver con la puesta en práctica, así como la integración de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos, conocidas como habilidades blandas o por su término en inglés “Soft Skills”.

Las habilidades blandas se complementan con las habilidades duras, que son las exigencias profesionales o conocimientos técnicos de un trabajo. A diferencia de las habilidades “duras”, las cuales involucran un conjunto de habilidades de una persona asociadas a su capacidad para realizar un determinado tipo de tarea o actividad, las habilidades “blandas” se relacionan con la capacidad de una persona para interactuar efectivamente con los diferentes niveles de mando (directivos, colegas y colaboradores), así como con los clientes; además que son de aplicación general, tanto dentro como fuera del ámbito laboral, es por ello que también se les conoce como habilidades

¹ Sistema de Asignación y Transferencia de Créditos Académicos

directivas. Aunque muchas habilidades son requeridas en la gestión de tecnología, los individuos, las empresas y las industrias pueden basarse en diferentes combinaciones de habilidades en momentos diferentes. Algunos factores que pueden influir en los conjuntos de habilidades requeridos son el tipo de innovación, la estructura de la industria, y la etapa de desarrollo tecnológico, por nombrar los más representativos. En un ámbito nacional, las aptitudes de adopción y adaptación son más cruciales para algunos países: en muchas empresas la innovación significa la introducción de productos o procesos "nuevos para la empresa" en lugar de innovaciones tecnológicas. Las estrategias empresariales también impulsan el desarrollo de habilidades, ya que proporcionan un marco para la toma de decisiones primordialmente en temas de inversión, formación de capital humano, e investigación y desarrollo (I+D).

Esta es una asignatura con enfoque práctico para el desarrollo de dichas habilidades "blandas", por lo que se debe entender que el estudiante es el principal actor de sus propias decisiones. Por ello se requiere de la integración de conocimiento de diferentes asignaturas como son: Función Administrativa I y II, Gestión Estratégica de Capital Humano I y II, Comportamiento Organización, Procesos de Dirección, Administración de la Calidad, Innovación y emprendedurismo, y Desarrollo Organizacional.

Intención didáctica

La asignatura hay que visualizarla como un laboratorio donde se deberá priorizar en el estudiante el aprendizaje vivencial y de autoevaluación en el desarrollo de habilidades como, por ejemplo: manejo de conflictos, solución de problemas, creatividad, trabajo en equipo, toma de decisiones, adaptabilidad, etc. Todo lo anterior con el apoyo de estudios y casos prácticos en su área de especialidad.

La asignatura se organiza agrupando los contenidos conceptuales en seis temas donde el primero de ellos trata de manera general los conceptos sobre los distintos tipos de habilidades, y el resto de los temas se enfocan en aquellas de mayor impacto en la gestión de tecnología.

El primer tema trata sobre la introducción general sobre las habilidades blandas "Soft Skills", como es el concepto, su importancia y su clasificación con enfoque a las personas; así como una prospectiva de éstas.

El segundo tema trata sobre la importancia de la colaboración entre instancias y su habilidad para comunicarse entre ellas, así como los diferentes factores que

pueden afectar negativamente la comunicación entre estas instancias, basadas en las habilidades (técnicas de mercado, relacionadas con el producto) o en diferencias de lenguaje o culturales.

El tercer tema es sobre la conveniencia de llevar a cabo una negociación oportuna; estudiando el proceso y los distintos tipos de negociación, así como el desarrollo de habilidades que lleven a negociaciones efectivas y el uso del manejo de conflictos.

El cuarto tema trata sobre las habilidades de liderazgo y coaching, de igual forma de la importancia de integración de equipos de alto rendimiento, a efectos de buscar dirigir de manera efectiva a los colaboradores durante un proceso estratégico como lo sería la gestión de la tecnología.

El quinto tema es sobre el trabajo con las redes de contactos o por su término en inglés “Networking”, y la forma cómo se van construyendo a través del tiempo (organización y colegas). También busca dar a conocer los conceptos erróneos acerca del “Networking”, así como comprender los beneficios en el desarrollo y consolidación de una red de contactos.

El sexto tema trata sobre las habilidades de persuasión, su anatomía y el discurso de alto impacto por su término en inglés “Elevator Pitch”; así como de las actividades de cabildeo de las ideas tecnológicas que comprende la política de las ideas.

3. Participantes en el diseño y seguimiento curricular del programa

Lugar y fecha de elaboración o revisión	Participantes	Observaciones
Tecnológico Nacional de México, de diciembre de 2016 a diciembre de 2017.	Representantes de los Institutos Tecnológicos del: Centro Nacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico, Ciudad Constitución, Culiacán, Mérida, Tijuana y el Centro Regional de Optimización y	Reunión de Diseño Curricular de la Especialidad de Innovación para el Tecnológico Nacional de México.

	Desarrollo de Equipo Chihuahua.	
Instituto Tecnológico de Bahía de Banderas, de junio de 2021.	Integrantes de la Academia de Administración del Instituto Tecnológico de Bahía de Banderas.	Reunión de Diseño Curricular de los Programas Educativos en el Tecnológico Nacional de México / Instituto Tecnológico de Bahía de Banderas.

4. Competencia(s) a desarrollar

Competencia(s) específica(s) de la asignatura
Desarrolla y aplica habilidades blandas “Soft Skills”, así como la promoción de una cultura emprendedora estimulando la formulación y evaluación de proyectos innovadores.

5. Competencias previas

<ul style="list-style-type: none"> ● Conoce el proceso administrativo y su aplicación en la toma de decisiones profesionales y empresariales. ● Comprende los conceptos de ciencia y tecnología y su aplicación cotidiana en la sociedad. ● Comprende la importancia de la gestión del conocimiento, transferencia tecnológica, activos intangibles y la valuación de la tecnología. ● Analiza y comprende el ecosistema de innovación para una adecuada gestión, comercialización y transferencia de nuevas tecnologías. ● Desarrolla y aplica proyectos de innovación tecnológica a través de la investigación de mercado para su posible comercialización estableciendo estrategias y diseñando un modelo de negocio innovador con factibilidad técnica, mercadológica y financiera. ● Conoce el marco constitucional y legal del país en materia de ciencia y tecnología para una adecuada gestión de la propiedad intelectual desarrollada dentro de la organización, así como de los diferentes modelos de transferencia de tecnología.

6. Temario

No	Temas	Subtemas
1	Generalidades	1.1 Definir que son las habilidades blandas “Soft Skills”. 1.2 Importancia de las habilidades blandas “Soft Skills”. 1.3 Clasificación de las habilidades blandas “Soft Skills”. 1.3.1 Habilidades personales. 1.3.2 Habilidades intrapersonales. 1.3.3 Habilidades interpersonales. 1.3.4 Habilidades de grupo. 1.3.5 Habilidades de comunicación. 1.4 Mejora de las habilidades directivas esenciales.
2	Comunicación	2.1. Conceptos básicos sobre comunicación e importancia. 2.2. Canales de la comunicación 2.3. Comunicación interpersonal 2.3.1. Expresión oral y escrita 2.4. Comunicación intrapersonal 2.5. Comunicación digital 2.6. Modelo de relaciones en la comunicación. 2.7. Comunicación asertiva 2.8. Impacto de una comunicación efectiva en la gestión de tecnología
3	Negociación	3.1 Manejo del conflicto 3.1.1 Definición de Conflicto 3.1.2 Tipos de conflicto 3.1.3 El proceso del conflicto 3.2 La Negociación 3.2.1 ¿Qué es la negociación? 3.2.2 Lo que no es la negociación 3.2.3 Tipos de negociaciones 3.2.4 Elementos fundamentales de la negociación 3.2.5 Requerimientos para una negociación efectiva. 3.2.6 El proceso de la negociación 3.2.7 Estrategias de la negociación 3.3 Impacto de una negociación

4	Liderazgo e integración de equipos de alto rendimiento	<p>4.1. Liderazgo y coaching</p> <p>4.2. Coaching</p> <p>4.2.1. El rol del coach</p> <p>4.2.2. Principios del coaching</p> <p>4.2.3. Metodología del coaching</p> <p>4.2.4. El coaching para el desarrollo del liderazgo</p> <p>4.3. Equipos de alto rendimiento</p> <p>4.3.1. ¿Qué es un equipo de alto rendimiento?</p> <p>4.3.2. Características de un equipo de alto rendimiento</p> <p>4.3.3. Formación de equipos de alto rendimiento</p> <p>4.3.4. Estrategias que fomentan el trabajo en equipo</p>
5	Trabajo con Redes de Contactos “Networking”	<p>5.1. Redes</p> <p>5.1.1. Definición e importancia de las Redes de Contactos</p> <p>5.1.2. Redes empresariales</p> <p>5.1.3. Redes científicas y académicas</p> <p>5.1.4. Redes gubernamentales</p> <p>5.2. Desarrollo de un “Networking” en la gestión de tecnología</p> <p>5.3. Ventajas funcionales del “Networking”</p> <p>5.4. Impacto del “Networking”</p>
6	La Persuasión	<p>6.1 Anatomía de la persuasión</p> <p>6.1.1 Definición y objetivo</p> <p>6.1.2 Contenido de una propuesta persuasiva</p> <p>6.2 Discurso de alto impacto “Elevator Pitch”</p> <p>6.2.1 Definición y objetivo</p> <p>6.2.2 Discursos para expertos de opinión y potencial licenciamiento</p> <p>6.3 Presentación de alto impacto “Blitz”</p> <p>6.3.1 Definición y objetivo</p> <p>6.3.2 Contenido</p> <p>6.4 Actividades de cabildeo</p>

7. Actividades de aprendizaje de los temas

1. Generalidades	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s):</p> <p>Conoce, analiza, y comprende la importancia de las habilidades blandas y los distintos tipos existentes para el desempeño eficiente en la gestión de tecnología.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Capacidad de análisis y síntesis. ● Capacidad de organizar y planificar. ● 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. ● Capacidad de comunicar sus ideas. ● Capacidad de liderazgo. ● Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. ● Habilidades de investigación. ● Capacidad de aprender. ● Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones. ● Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad). ● Habilidad para trabajar en forma autónoma. ● Preocupación por la calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Discute en plenaria el concepto de habilidades blandas “Soft skills”. ● Dinámica grupal sobre reflexiones de la importancia de las habilidades blandas “Soft Skills” en la gestión de la tecnología. ● Analiza y elabora tabla comparativa de la clasificación de las habilidades blandas “Soft Skills”. ● Desarrolla un caso de estudio de innovación tecnológica en su área de especialidad donde aplique - como mínimo- tres habilidades blandas. ● Elabora un diagrama del proceso de mejora de las habilidades directivas.
2. Comunicación	
Competencias	Actividades de aprendizaje
<p>Específica(s):</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Analiza y elabora un resumen sobre el concepto y los distintos tipos de comunicación.

<p>Desarrolla y aplica habilidades de comunicación para el desempeño eficiente en la gestión de tecnología.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Capacidad de análisis y síntesis. ● Capacidad de organizar y planificar. ● Información proveniente de fuentes diversas. ● Solución de problemas. ● Toma de decisiones. ● Capacidad crítica y autocrítica. ● Capacidad de trabajar en equipo. ● Capacidad de comunicar sus ideas. ● Capacidad de liderazgo. ● Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. ● Habilidades de investigación. ● Capacidad de aprender. ● Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones. ● Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad). ● Habilidad para trabajar en forma autónoma. ● Preocupación por la calidad. ● Habilidad para buscar y analizar 	<ul style="list-style-type: none"> ● Diseña un programa de comunicación de una organización y hace demostración en plenaria. ● Realiza práctica 2.2 sobre comunicación no verbal y discutir resultados en plenaria. ● Investiga los temas 2.3, 2.4 y 2.5, realiza un collage usando herramientas tecnológicas y presenta en plenaria. ● Investiga en qué consiste el Modelo Relaciones o por su término en inglés "Relations". ● Investiga en diferentes fuentes el tema comunicación asertiva y debatirlo en un foro. ● Desarrolla un caso de estudio de innovación tecnológica en su área de especialidad donde aplique las habilidades de comunicación.
<p>3. Negociación</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específica(s):</p> <p>Desarrolla y aplica habilidades de Negociación para el desempeño eficiente en la gestión de tecnología.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Capacidad de análisis y síntesis. ● Capacidad de organizar y planificar. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Investiga y analiza en qué consiste un conflicto. ● Elabora un mapa mental sobre los elementos que considere que intervienen en un conflicto y discutirlo en plenaria.

<ul style="list-style-type: none"> ● 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. ● Capacidad de comunicar sus ideas. ● Capacidad de liderazgo. ● Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. ● Habilidades de investigación. ● Capacidad de aprender. ● Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Investiga en qué consiste una negociación y sus elementos fundamentales. ● Realiza práctica 3.1 sobre el espacio de acuerdo y discutir resultados en plenaria. ● Realiza práctica 3.2 sobre una negociación y discutir resultados en plenaria. ● Desarrolla un caso de estudio de innovación tecnológica en su área de especialidad donde aplique las habilidades de negociación
<p>4. Liderazgo e integración de equipos de alto rendimiento</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específica(s):</p> <p>Desarrolla y aplica habilidades de liderazgo e integración de equipos de alto rendimiento para el desempeño eficiente en la gestión de tecnología.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Capacidad de análisis y síntesis. ● Capacidad de organizar y planificar. ● 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. ● Capacidad de comunicar sus ideas. ● Capacidad de liderazgo. ● Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. ● Habilidades de investigación. ● Capacidad de aprender. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Investiga y analiza en qué consiste el coaching, sus principios y la metodología para su implementación. ● Discute en plenaria la importancia del trabajo en equipo. ● Elabora un cuadro comparativo entre las características de un equipo de trabajo efectivo y el que no lo es. ● Realiza práctica 4.1 sobre liderazgo y trabajo en equipo y discutir resultados en plenaria. ● Desarrolla un caso de estudio de innovación tecnológica en su área de especialidad donde se trabaje con habilidades de liderazgo e

<ul style="list-style-type: none"> ● Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones. ● Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad). ● Habilidad para trabajar en forma autónoma. ● Preocupación por la calidad. 	<p>integración de equipos de alto rendimiento.</p>
<p>5. Trabajo con Redes de Contactos “Networking”</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>
<p>Específica(s):</p> <p>Desarrolla y aplica habilidades en el Trabajo con Redes de Contactos “Networking” para el desempeño eficiente en la gestión de tecnología.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Capacidad de análisis y síntesis. ● Capacidad de organizar y planificar. ● 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. ● Capacidad de comunicar sus ideas. ● Capacidad de liderazgo. ● Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. ● Habilidades de investigación. ● Capacidad de aprender. ● Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones. ● Capacidad de generar nuevas ideas (creatividad). ● Habilidad para trabajar en forma autónoma. ● Preocupación por la calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Discute en plenaria la importancia del “Networking”. ● Elabora un mapa mental sobre las Redes involucradas en su contexto. <p>Realiza práctica 5.1 sobre trabajo con redes de contactos y discutir resultados en plenaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Desarrolla un caso de estudio de innovación tecnológica en su área de especialidad donde se trabaje con redes de contactos.
<p>6. La Persuasión</p>	
<p>Competencias</p>	<p>Actividades de aprendizaje</p>

<p>Específica(s):</p> <p>Desarrolla y aplica habilidades de persuasión para el desempeño eficiente en la gestión de tecnología.</p> <p>Genéricas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Capacidad de análisis y síntesis. ● Capacidad de organizar y planificar. ● 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. ● Capacidad de comunicar sus ideas. ● Capacidad de liderazgo. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Discute en plenaria la importancia sobre la persuasión. ● Analiza en equipo los beneficios de desarrollar una presentación de alto impacto “Blitz”. ● Realiza práctica 6.1 sobre el valor vitalicio de una relación creada a través de la persuasión y discutir resultados en plenaria. ● Realiza práctica 6.2 “Elevator Pitch” sobre elaboración de discurso de alto impacto y discutir resultados en plenaria. ● Desarrolla un caso de estudio de innovación tecnológica en su área de especialidad donde se trabaje con habilidades persuasión. ● Realiza práctica INTEGRADORA una vez concluido el tema de la persuasión donde identifica las habilidades blandas a través de un caso de estudio.
---	--

8. Práctica(s)

Tema 2. Comunicación.

Práctica 2.1. Teléfono descompuesto (fuente: Juan José Huerta, Gerardo Rodríguez, Desarrollo de habilidades directivas, 2014)

Objetivo: Comprender la comunicación verbal

Preparación: Ninguna

Tiempo: 30 minutos

Recursos: La historia a transmitir por parte del profesor

Descripción: El profesor debe llevar un mensaje escrito a su elección.

- a) Se solicitan seis voluntarios y se enumeran. Cinco de ellos salen de la sala.
- b) Se lee el mensaje al número 1 y se le pide al número 2 que regrese a la sala.
- c) El número 1 dice al número 2, sin ayuda de los observadores, lo que le dijo el profesor.
- d) Se le pide al número 3 que regrese para que el número 2 le transmita el mensaje, sin ayuda del número 1; y así sucesivamente hasta llegar al número 6.
- e) El número 6 escribirá en el pizarrón el mensaje recibido y deberá compararse con el original.

Resultados: El grupo sacará sus conclusiones de lo observado.

Práctica 2.2. Percepciones (fuente: Juan José Huerta, Gerardo Rodríguez, Desarrollo de habilidades directivas, 2014)

Objetivo: Comprender la comunicación no verbal

Preparación: Ninguna

Tiempo: 20 segundos por foto de cada serie. Total 10 minutos

Recursos: seis fotos con imágenes de personas de cuerpo completo, seis imágenes de personas donde se enfoque en las señas que hacen las manos, papel y lápiz

Descripción: Analice las primeras 6 fotos con imágenes de personas de cuerpo completo un par de minutos, y escriba sus reacciones a cada imagen. ¿Qué sintió? ¿Qué le transmitió la imagen de la persona? ¿Qué idea cree que tiene cada persona? ¿Qué conocimientos posee? ¿En qué está pensando qué está sintiendo en ese momento? Compare su análisis con los de algunos compañeros, y note las diferencias o similitudes pueden ayudar o entorpecer la comunicación. De igual forma que con las imágenes anteriores analice las imágenes con señas. En hoja aparte, escriba en qué contextos o situaciones pueden ocurrir esas señas. Retroalimentación: Las percepciones de la comunicación no verbal varía desde el punto de vista del observador, esas diferencias o similitudes pueden ayudar o entorpecer la comunicación.

Práctica 2.3. Comunicación “Expresión sin rostro” (fuente: Juan José Huerta, Gerardo Rodríguez, Desarrollo de habilidades directivas, 2014)

Objetivo: Reconocer otros indicadores corporales además del rostro, comunicando emociones, sensaciones o situaciones únicamente con el cuerpo.

Preparación: Ninguna

Tiempo: 30 minutos

Recursos: tarjetas (aprox.: 5cm x 10cm), plumón, papel y lápiz.

Descripción: Escribir el nombre de algunas emociones o sensaciones (una en cada tarjeta). Se pide que pasen algunos voluntarios para que tomen una tarjeta. Sin hablar y sin hacer ningún gesto, solo con el movimiento del cuerpo, deberán expresar esa emoción o sensación. El grupo deberá reconocer qué emoción se está expresando, y se hará una votación para elegir la respuesta. Es importante decir que no se estará adivinando. Se hará una sola votación, sin poder cambiar de parecer. Al finalizar, se cotejarán los resultados mayoritarios de la votación con la emoción anotada en la tarjeta correspondiente.

Resultados: El grupo sacará sus conclusiones de lo observado.

Tema 3. Negociación.

Práctica 3.1. El espacio del acuerdo (fuente: Brian Clegg, Negociación al instante, 2001)

Objetivo: Comprender la importancia de conocer el espacio en el cual se situarán las variables de la negociación

Preparación: Ninguna

Tiempo: 15 minutos

Recursos: Lápiz y papel

Descripción: Antes de llevar a cabo una negociación significativa es buena idea trazar el espacio en el cual se situarán las variables de la negociación. En una hoja de papel, trace una gráfica de dos ejes con una línea diagonal a 45 grados: Marque el eje vertical como costes y el eje horizontal como valor (si usted está vendiendo, el coste será para los interesados, el beneficio para usted; si usted está comprando será a la inversa). Ahora, marque cada una de las variables en la gráfica, puede utilizar un punto con una etiqueta o solo una letra o símbolo.

Esta gráfica da una buena visión del poder que tenga cualquier variable en particular. Si, por ejemplo, muestra un coste alto y un valor bajo, será de uso limitado en la negociación. Algunas variables (generalmente el precio) cambian de dirección en la diagonal, con coste y valor difícilmente iguales. Más

interesantemente, algunas variables caerán hasta el fondo del lado derecho donde el coste es bajo, pero el valor es alto. Estas son variables necesarias para lograr movimiento, valorarlas.

Retroalimentación: A modo de ejercicio, intente hacer esta gráfica en una negociación ficticia (o aún mejor una negociación histórica) para que usted sienta lo que necesita saber sobre las variables y para practicar la gráfica.

Es posible que dude de la existencia de variables de bajo y alto valor - tienden a ser las que tienen un mayor margen de ganancia, o un alto coste de desarrollo seguido por un coste unitario muy bajo, o incluyen un producto poco viable.

Resultados: Es necesario comprender el poder que cada variable puede ejercer.

Práctica 3.2. Negociación creativa (fuente: Brian Clegg, Negociación al instante, 2001)

Preparación: Ninguna

Tiempo: 20 minutos

Recursos: Historia de una negociación

Descripción: La creatividad se refiere a ver un problema desde diferentes puntos de vista. Definir alguna negociación en la que haya estado involucrado en el pasado (o de alguna de la que tenga conocimiento), que el profesor proporcione o algún integrante del grupo aporte, y que haya caído en un estancamiento.

Dedique 10 minutos a buscar diferentes maneras en las que la negociación pudo haber sido dirigida. Ahora, a) Pensar cómo hubiera manejado la negociación p.e. un monje medieval (cambiar de actor las veces que sea necesario) b) piense que hubiera pasado si una de las partes, en lugar de decir: "Esto es lo que nosotros queremos", le hubiera dicho a la otra parte: "¿Qué cree que podamos hacer para estar satisfechos?". Pregúntese por qué los interesados buscan un determinado resultado, y después piense otras maneras en las que pudieron haber estado satisfechos con resultados diferentes.

Resultados: Añadir creatividad a una negociación ayuda a dar acceso a las posibles variables, amplía la serie de opciones, elimina los estancamientos y hace que todo el proceso sea interesante. Discutir en plenaria los hallazgos.

Tema 4. Liderazgo e integración de equipos de alto rendimiento.

Práctica 4.1. Liderazgo y Trabajo en equipo

Objetivo: Comprender la importancia del trabajo en equipo

Preparación: Ninguna

Tiempo: 30 minutos

Recursos: Paquetes de popotes

Descripción: Formar equipos de cinco integrantes como máximo y deberán elegir entre ellos al líder del equipo. Una vez elegidos los líderes se les hará entrega a cada uno de 50 popotes. En seguida se les darán 10 minutos para construir una torre lo más alta posible. Ganará la más alta. Una vez concluida la construcción de las torres se procederá a discutir los hallazgos encontrados. Plantear preguntas como: ¿Cuál fue la actitud del líder del equipo? ¿Cuál fue la actitud del resto de los integrantes del equipo? ¿Participaron todos? ¿Consideran que la torre pudo haber sido más alta y por qué?

Resultados: Es necesario comprender la importancia del trabajo en equipo y las características que un buen líder debe tener.

Tema 5. Trabajo con Redes de contactos “Networking”

Práctica 5.1. Networking

Objetivo: Trabajar en la creación de una red de contactos para lograr una meta

Tiempo: 20 minutos

Preparación: Ninguna

Recursos: Meta a lograr, lápiz y papel.

Descripción: El profesor proporcionará la meta a lograr a través de un caso. Formar equipos de cinco personas. Leer el caso e identificar cuál es la meta que se desea lograr.

Si se desea se puede utilizar el siguiente caso: Un estudiante desea realizar un intercambio académico durante un semestre a España a través de una beca que ofrece el gobierno ¿Cuál sería la red de contactos que necesita crear para lograr su meta?

Retroalimentación: Trabajar con redes de contactos mantiene informado, facilita el logro de las metas fijadas, y se construyen a través del tiempo. Regularmente la red de contactos se encuentra en el mismo campo o industria de interés.

Tema 6. La Persuasión

Práctica 6.1. Valor vitalicio (fuente: Brian Clegg, Negociación al instante, 2001)

Objetivo: Conocer el tiempo potencial que durará la relación que se busca crear para el proceso de persuasión - y el valor que representen para usted.

Preparación: Ninguna

Tiempo: 5 minutos

Recursos: Información de una compañía o centro de investigación, etc.

Descripción: Identifique los tres clientes más importantes de la compañía, centro de investigación, etc. Es necesario que pueda investigar quienes son - no importa cuán grande sea la compañía, centro de investigación, etc., este es el tipo de cosas que usted debe saber. Calcule en cifras redondas, su valor vitalicio, es decir, el monto que representa para la compañía multiplicado por el número de años que usted espera hacer negocios o trabajar en colaboración con ellos.

Retroalimentación: Piense en el valor total por el tiempo que dure la relación de los otros interesados para el proceso de persuasión - y el valor que representen para usted. Piense también en el impacto de vida en el proceso de persuasión de esa relación. Algunos aspectos de vida de la relación son más fáciles de calcular que otros. Es fácil para un proveedor tener una idea de la cifra de un cliente, pero es más difícil para usted calcular la cifra de un proveedor. Un factor importante es el monto de las utilidades que le generen los productos del proveedor, más el impacto particular de las razones por las cuales usted le sigue comprando a ese proveedor y no a otros (el proveedor debe estar encantado de vender dichos productos).

Otros procesos de persuasión pueden ser más difíciles de determinarse en estos términos - aunque de todas formas debe intentarlo. Por ejemplo, en el proceso de persuasión con el sindicato, es relativamente fácil ver el valor vitalicio de la relación entre los trabajadores y la compañía en ambos sentidos. Cualquiera que sea el proceso de persuasión el valor vitalicio es algo en lo que vale la pena pensar; no necesita tomarse mucho tiempo pues se trata de un cálculo aproximado para tener una idea, no un pronóstico de cuenta. Darle un valor elevado al tiempo de vida de una relación puede prepararlo a usted para asegurarse de que la otra parte tenga la impresión que es importante para usted.

Resultados: El valor vitalicio es una herramienta extremadamente valiosa cuando se trata de evaluar cuánto peso poner en las consideraciones estratégicas y tácticas dentro del proceso de persuasión.

Práctica 6.2. Discurso de alto impacto (fuente: Brett Cornwell, Converting Technology into Wealth, 2013)

Objetivo: Desarrollar la habilidad para escribir y presentar un discurso de alto impacto

Tiempo: 50 minutos

Preparación: Ninguna

Recursos: Lápiz y papel

Descripción: El objetivo de un discurso no es necesariamente mover a los demás para que adopten tu idea, sino ofrecer algo tan atractivo que inicie una conversación (Daniel Pink), por lo que es importante personalizar el lanzamiento identificando quiénes son los expertos a quien va dirigido.

Formar equipos de cuatro personas, ellos elegirán una tecnología de su área de especialidad (puede ser real o ficticia) para persuadir a los expertos de la oportunidad que tendrían si la adoptan. Tendrán cinco minutos para elegir al experto a quien irá dirigido el discurso y cuál será su estrategia. Una vez definido lo anterior, en 20 minutos escribir un discurso de alto impacto de su tecnología utilizando la siguiente guía:

Quién eres tú: _____

De dónde vienes, qué estás haciendo: _____

De qué estás hablando: _____

Descripción corta de la tecnología: _____

Por qué quieres hablar con el entrevistado: _____

Qué experiencia viste en el entrevistado: _____

Beneficios para el entrevistado: _____

Solicita una acción: _____

Pregunta abierta (lanza la bola): _____

Presentar en plenaria la tecnología y el discurso de alto impacto.

Práctica INTEGRADORA

Objetivo: Analizar un caso de estudio de innovación tecnológica del área de su especialidad donde identifique cada una de las habilidades blandas empleadas.

Preparación: Comprender las habilidades blandas en la gestión de la tecnología

Tiempo: 4 h

Recursos: Caso de estudio proporcionado por el profesor, software para elaboración de presentaciones y un procesador de textos.

Descripción: Formar equipos de cuatro personas y elegir entre ellos el líder del equipo. El caso de estudio incluirá:

1. Título del caso

2. Planteamiento del caso a través de la descripción detallada de lugares, actores involucrados, empresas/instituciones que intervienen, tiempos y/o plazos, recursos (económicos, materiales, humanos y procedimentales) con los que se cuenta y/o se requieren.

3. Especificación clara de lo que se desea resolver, obtener, desarrollar, vender, contratar, acordar, etc.

4. Preguntas que el estudiante responderá en cuanto a las habilidades blandas identificadas en el caso de estudio (es muy importante que se aclare al equipo que den sustento a sus respuestas en cuanto a las habilidades blandas identificadas y el impacto obtenido).

Todos los miembros del equipo deberán participar aportando su opinión. Cada equipo elaborará un documento con los hallazgos obtenidos y los presentará ante plenaria.

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 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.

Se propone desarrollar un caso práctico de innovación tecnológica del área de su especialidad donde integre las habilidades adquiridas. Tomando en consideración:

1. Proyecto en equipos de cuatro estudiantes
2. Título y tema del caso práctico que el equipo elegirá de alguna innovación tecnológica del área de su especialidad.
3. Incluir:
 - a. Planteamiento del caso a través de la descripción detallada de lugares, actores involucrados, empresas/instituciones que intervienen, tiempos y/o plazos, recursos (económicos, materiales, humanos y procedimentales) con los que se cuenta y/o se requieren.
 - b. Especificación clara de lo que se desea resolver, obtener, desarrollar, vender, contratar, acordar, etc.

10. Evaluación por competencias

Para verificar el avance en las competencias específicas y genéricas del estudiante se sugiere solicitar:

INSTRUMENTOS:

- Casos prácticos,
- Mapa conceptual
- Reporte de Investigación
- Investigaciones
- Reportes de prácticas.
- Proyecto de la asignatura
- Modelo de Negocios

HERRAMIENTAS:

- Rúbricas,
- Lista de cotejo,
- Lista de observación

11. Fuentes de información

Libros

1. Álvarez, D. y Gutiérrez, G. (2021). Coaching de Equipos. Alto Rendimiento y Personas Felices en El Deporte y la Empresa. FDL.
2. Brian Clegg, B. (2001). *Negociación al instante, consejos prácticos, estrategias, soluciones*. Ed. Granica
3. D'Ambra, M. (2016). *Técnicas de comunicación*. De Vecchi. USA
4. Editorial Vertice. (2008). *Habilidades directivas*. Vertice. España
5. Goleman, D. (2007). *La inteligencia emocional en la empresa* (1 ed.). Argentina.
6. Grundmann, G. y Stahi, J. (2002). Como la sal en la sopa. Manejo de conflictos y negociación. Búho.
7. Huerta, J, J. y Rodríguez, G. (2006). *Desarrollo de habilidades directivas*, 2014, Ed. Pearson.
8. Huerta, J, J. y Rodríguez, G. (2014). *Desarrollo de habilidades directivas*, 2014, Ed. Pearson.
9. Obejero, B., A. (2004). *Técnicas de Negociación*. McGrawHill. España.
10. Oliver, D. (2005). *Cómo negociar eficazmente*. Colección The Sunday Times
11. Puchol, L., Nuñez, A., Puchol, I, y Sánchez, G. (2009). El libro de la negociación. Díaz de Santos. España.
12. Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional*. Ed. Pearson.
13. Robinett, J. (2020). *Networking estratégico*..e.book.
14. Santos, C. E. O. (2017). Desarrollo de habilidades blandas desde edades tempranas". *Journal of Selection and Assessment*, 21(3), 251-263.

Fuentes digitales

15. Díez, F. S. (2006). Técnicas de comunicación. La comunicación en la empresa. Ideaspropias. España. Recuperado de:

16. https://books.google.com.mx/books?id=IW6-sADnRZMC&pg=PA13&dq=canales+de+comunicaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwii78Kzpz_xAhV2GjQIHZZCt4Q6AEwB3oECAQQAg#v=onepage&q=canales%20de%20comunicaci%C3%B3n&f=false

17. Doyle, A. (2018). *The Balance Careers*. Obtenido de <http://www.thebalancecareers.com/list-of-soft-skills-2063770>

18. Eliprovox Educational System. (2015). 77 claves de asertividad comunicacional. Eliprovox. Colombia. <https://books.google.com.mx/books?id=6w-5BwAAQBAJ&lpg=PA4&dq=comunicacion%20asertiva&hl=es&pg=PA4#v=onepage&q=comunicacion%20asertiva&f=false>

19. García Cabrero, B. (2018). Las habilidades socioemocionales, no cognitivas o “blandas”: aproximaciones a su evaluación. *Revista Digital Universitaria*, 19(6), 17. doi:<http://doi.org/10.22201/codeic.16076079e.2018.v19n6.a5>

20. Infolibros. (2021). Libros de comunicación. Recuperado de: <https://infolibros.org/libros-de-comunicacion-gratis-pdf/>