



COMITÉS INTERINSTITUCIONALES  
DE FORMACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA  
**SERVICIOS 2**

Programa de Estudios  
de la Especialidad

# DESARROLLO ORGANIZACIONAL

**SEP**

**SEMIS**

Específica



 **COSDAC**  
COORDINACIÓN SECTORIAL  
DE DESARROLLO ACADÉMICO



# DIRECTORIO

Alonso Lujambio Irazábal  
SECRETARIO DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Miguel Ángel Martínez Espinosa  
SUBSECRETARIO DE EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR

Daffny Rosado Moreno  
COORDINADOR SECTORIAL DE DESARROLLO ACADÉMICO DE LA SEMS

Ernesto Guajardo Maldonado  
DIRECTOR GENERAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA AGROPECUARIA

Luis F. Mejía Piña  
DIRECTOR GENERAL DE EDUCACIÓN TECNOLÓGICA INDUSTRIAL

Ma. Guadalupe Murguía Gutiérrez  
DIRECTORA GENERAL DE EDUCACIÓN EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA DEL MAR

Bernardo Cisneros Buenfil  
DIRECTOR GENERAL DE CENTROS DE FORMACIÓN PARA EL TRABAJO

Celso Espinoza Corona  
COORDINADOR NACIONAL DE ORGANISMOS DESCENTRALIZADOS ESTATALES DE CECYTES

Wilfrido Perea Curiel  
DIRECTOR DEL COLEGIO NACIONAL DE EDUCACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA

# CRÉDITOS

## **COMITÉ TÉCNICO DIRECTIVO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL**

Daffny Rosado Moreno / Coordinador Sectorial de Desarrollo Académico

Saúl Arellano Valadez / Director Técnico de la DGETA

José Ángel Camacho Prudente / Director Técnico de la DGETI

Gildardo Rojo Salazar / Director Técnico de la DGECyTM

Genny Elizabeth Góngora Cuevas / Directora Técnica de la DGCFT

Francisco de Padua Flores / Secretario de Desarrollo Académico y de Capacitación del CONALEP

## **COORDINADORES DEL COMPONENTE DE FORMACIÓN PROFESIONAL**

Ana Margarita Amezcua Muñoz

Ismael Enrique Lee Cong

## **COORDINADOR DEL COMITÉ INTERINSTITUCIONAL DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE SERVICIOS II**

Miguel Angel Aguilar Angeles

## **PARTICIPANTES DEL COMITÉ DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA ESPECIALIDAD DE DESARROLLO ORGANIZACIONAL**

Citlali Camus Caracas / DGCFT

Gerardo De la O Lugo / DGCFT

Emma Patricia Galindo Orozco / DGCFT

Roberto Lavalle Rodríguez / DGCFT

Alejandra Ruíz Ávalos / DGCFT

## **DISEÑO GRÁFICO DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS**

Ruth Meneses Hernández

Edith Nolasco Carlón

## **SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA**

Diciembre, 2010.

# ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	5
<b>1 DESCRIPCIÓN GENERAL DE LA ESPECIALIDAD</b>	
1.1 Estructura Curricular del Bachillerato Tecnológico .....	8
1.2 Justificación de la especialidad .....	9
1.3 Perfil de egreso .....	10
1.4 Mapa de competencias de la Especialidad de Desarrollo Organizacional .....	11
1.5 Cambios principales en los programas de estudio .....	12
<b>2 MÓDULOS QUE INTEGRAN LA ESPECIALIDAD</b>	
Mapa de competencias de la Especialidad de Desarrollo Organizacional .....	11
Cambios principales en los programas de estudio .....	13
Módulo I - Contribuye en el desarrollo de la organización mediante la aplicación de habilidades directivas .....	14
Módulo II - Contribuye en el desarrollo de la organización mediante la administración estratégica .....	18
Módulo III - Aplica estrategias mercadológicas y de ventas en la organización.....	22
Módulo IV - Opera sistemas de mejora continua en la organización .....	26
Módulo V - Opera proyectos para el desarrollo de la organización .....	30
Recursos didácticos de la especialidad .....	34
<b>3 CONSIDERACIONES PARA DESARROLLAR LOS MÓDULOS EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL</b>	
3.1 Lineamientos metodológicos .....	36
3.2 Guía didáctica del Módulo I .....	39
Submódulo 1.....	39
Submódulo 2 .....	42
Submódulo 3 .....	45

# PRESENTACIÓN

La Reforma Integral de la Educación Media Superior se orienta a la construcción de un Sistema Nacional de Bachillerato, con los propósitos de confirmar una identidad propia de este nivel educativo y lograr un perfil común del egresado en todos los subsistemas y modalidades que lo constituyen, siempre dentro de un marco de pluralidad interinstitucional.

El perfil común del bachiller se construye a partir de las once competencias genéricas, que se complementan con las profesionales y las disciplinares, las cuales favorecen la formación integral del estudiante para su mejor desarrollo social, laboral y personal, desde la posición de la sustentabilidad y el humanismo.

En esta versión del programa de estudios se confirman, como eje principal de formación, las estrategias centradas en el aprendizaje y el enfoque de competencias; con el fin de que se tengan los recursos metodológicos necesarios para elaborar y aplicar en el aula los módulos y submódulos.

El Gobierno de México y el Banco Interamericano de Desarrollo acordaron cofinanciar el Programa de Formación de Recursos Humanos basada en Competencias (PROFORHCOM), Fase II, cuyo objetivo general es contribuir a mejorar el nivel de competencia de los egresados de educación media superior en la formación profesional técnica y, por esa vía, sus posibilidades de empleabilidad.

La Coordinación Sectorial de Desarrollo Académico (CoSDAc), de la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS), funge como coordinadora técnica de estos trabajos; su contribución tiene como propósito articular los esfuerzos interinstitucionales de la DGETA, DGETI, DGECyTM, CECyTE y DGCFT, para avanzar hacia esquemas cada vez más cercanos a la dinámica productiva.

La estrategia para realizar la actualización e innovación de la formación profesional técnica es la constitución de los Comités Interinstitucionales de Formación Profesional Técnica, integrados por profesores de las instituciones participantes, quienes tienen el perfil académico y la experiencia profesional adecuados. El propósito principal de estos comités es el desarrollo de la propuesta didáctica mediante la atención a las innovaciones pertinentes en el diseño de los programas de estudio, el desarrollo de material didáctico y la selección de materiales, herramientas y equipamiento, así como la capacitación técnica para cubrir el perfil profesional del personal docente que imparte las carreras técnicas. Estos programas de estudios se integran con tres apartados generales:

1. Descripción general de la carrera.
2. Módulos que integran la carrera.
3. Consideraciones pedagógicas para desarrollar los submódulos de la formación profesional.

Cada uno de los módulos que integran la carrera técnica tiene competencias profesionales valoradas y reconocidas en el mercado laboral, así como la identificación de los sitios de inserción, de acuerdo con el Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN), además de la relación de las ocupaciones según la Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO), en las cuales el egresado podrá desarrollar sus competencias en el sector productivo. Asimismo se contó con la participación de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social en la integración de conceptos correspondientes al tema de productividad laboral incluidos transversalmente en las competencias profesionales y, por medio de lecturas recomendadas, en el apartado de fuentes de información.

En el desarrollo de los submódulos para la formación profesional se ofrece un despliegue de consideraciones pedagógicas y lineamientos metodológicos para que el profesor haga su planeación específica y la concrete en la elaboración de las guías didácticas por submódulo, en las que tendrá que considerar sus condiciones regionales, situación del plantel, características e intereses del estudiante y sus propias habilidades docentes.

Dicha planeación deberá caracterizarse por ser dinámica y propiciar el trabajo colaborativo, pues responde a situaciones escolares, laborales y particulares del alumno, y comparte el diseño con los profesores del mismo plantel, o incluso de la región, por medio de diversos mecanismos, como las academias. Esta propuesta de formación profesional refleja un ejemplo que podrán analizar y compartir los profesores para producir sus propias guías didácticas, correspondientes a las carreras técnicas que se ofrecen en su plantel.

Las modificaciones a los programas de estudio de las carreras técnicas favorecen la creación de una estructura curricular flexible que permiten a los estudiantes participar en la toma de decisiones de manera que sean favorables a sus condiciones y aspiraciones.

1

Descripción general  
de la especialidad

## 1.1. Estructura Curricular del Bachillerato Tecnológico

(Acuerdo Secretarial 345)

Semestre 1	Semestre 2	Semestre 3	Semestre 4	Semestre 5	Semestre 6
Álgebra 4 horas	Geometría y trigonometría 4 horas	Geometría analítica 4 horas	Cálculo 4 horas	Probabilidad y estadística 5 horas	Matemática aplicada 5 horas
Inglés I 3 horas	Inglés II 3 horas	Inglés III 3 horas	Inglés IV 3 horas	Inglés V 5 horas	Optativa 5 horas
Química I 4 horas	Química II 4 horas	Biología 4 horas	Física I 4 horas	Física II 4 horas	Asignatura específica del área propedéutica correspondiente (1) 5 horas
Tecnologías de la información y la comunicación 3 horas	Lectura, expresión oral y escrita 4 horas	Ciencia, tecnología, sociedad y valores II 4 horas	Ecología 4 horas	Ciencia, tecnología, sociedad y valores III 4 horas	Asignatura específica del área propedéutica correspondiente (2) 5 horas
Ciencia, tecnología, sociedad y valores 4 horas	<b>Módulo I</b> Contribuye en el desarrollo de la organización mediante la aplicación de habilidades directivas 17 horas	<b>Módulo II</b> Contribuye en el desarrollo de la organización mediante la administración estratégica 17 horas	<b>Módulo III</b> Aplica estrategias mercadológicas y de ventas en la organización 17 horas	<b>Módulo IV</b> Opera sistemas de mejora continua en la organización 12 horas	<b>Módulo V</b> Opera proyectos para el desarrollo de la organización 12 horas
Lectura, expresión oral y escrita 4 horas					

- Componente de formación básica
- Componente de formación propedéutica
- Componente de formación profesional

Área Físico-Matemática:  
(1) Temas de Física, 5 horas  
(2) Dibujo técnico, 5 horas

Área Químico-Biológica:  
(1) Bioquímica, 5 horas  
(2) Biología contemporánea, 5 horas

Área Económico-Administrativa:  
(1) Economía, 5 horas  
(2) Administración, 5 horas

Nota: Para las especialidades que ofrece la DGCFE, solamente se desarrollarán los Módulos de Formación Profesional.



## 1.2 Justificación de la especialidad

La Especialidad de Desarrollo Organizacional ofrece las competencias profesionales que permiten al estudiante contribuir en el desarrollo de la organización mediante la aplicación de habilidades directivas, administración estratégica y sistemas de mejora continua, así como aplicar estrategias mercadológicas y de ventas y en general operar proyectos para el desarrollo de la organización.

Asimismo podrá desarrollar competencias genéricas relacionadas principalmente con la participación en los procesos de comunicación en distintos contextos, la integración efectiva a los equipos de trabajo y la intervención consciente, desde su comunidad en particular, en el país y el mundo en general, todo con apego al cuidado del medio ambiente.

La formación profesional se inicia en el segundo semestre y se concluye en el sexto semestre, desarrollando en este lapso de tiempo las competencias para contribuir en el desarrollo de la organización mediante la aplicación de habilidades directivas, contribuir en el desarrollo de la organización mediante la administración estratégica, aplicar estrategias mercadológicas y de ventas en la organización, operar sistemas de mejora continua en la organización y operar proyectos para el desarrollo de la organización.

Todas estas competencias posibilitan al egresado su incorporación al mundo laboral o desarrollar procesos productivos independientes, de acuerdo con sus intereses profesionales o las necesidades en su entorno social.

Los primeros tres módulos de la especialidad tienen una duración de 272 horas cada uno, y los dos últimos de 192, un total de 1200 horas de formación profesional.

### 1.3 Perfil de egreso

Durante el proceso de formación de los cinco módulos, el estudiante desarrollará o reforzará las siguientes competencias profesionales, correspondientes a la Especialidad de Desarrollo Organizacional:

- Contribuye en el desarrollo de la organización mediante la aplicación de habilidades directivas
- Contribuye en el desarrollo de la organización mediante la administración estratégica
- Aplica estrategias mercadológicas y de ventas en la organización
- Opera sistemas de mejora continua en la organización
- Opera proyectos para el desarrollo de la organización.

Además se presentan las 11 competencias genéricas, para que usted intervenga en su desarrollo o reforzamiento, y con ello enriquezca el perfil de egreso del bachiller. Como resultado del análisis realizado por los docentes elaboradores de este programa de estudios, se considera que el egresado de la Especialidad de Desarrollo Organizacional está en posibilidades de desarrollar las competencias genéricas antes mencionadas. Sin embargo se deja abierta la posibilidad de que usted contribuya a la adquisición de otras que considere pertinentes, de acuerdo con el contexto regional, laboral y académico:

1. Se conoce y valora a sí mismo y aborda problemas y retos teniendo en cuenta los objetivos que persigue.
2. Es sensible al arte y participa en la apreciación e interpretación de sus expresiones en distintos géneros.
3. Elige y practica estilos de vida saludables.
4. Escucha, interpreta y emite mensajes pertinentes en distintos contextos mediante la utilización de medios, códigos y herramientas apropiados.
5. Desarrolla innovaciones y propone soluciones a problemas a partir de métodos establecidos.
6. Sustenta una postura personal sobre temas de interés y relevancia general, considerando otros puntos de vista de manera crítica y reflexiva.
7. Aprende por iniciativa e interés propio a lo largo de la vida.
8. Participa y colabora de manera efectiva en equipos diversos.
9. Participa con una conciencia cívica y ética en la vida de su comunidad, región, México y el mundo.
10. Mantiene una actitud respetuosa hacia la interculturalidad y la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales.
11. Contribuye al desarrollo sustentable de manera crítica, con acciones responsables.

Es importante recordar que, en este modelo educativo, el egresado de la educación media superior desarrolla las competencias genéricas a partir de la contribución de las competencias profesionales al componente de formación profesional, y no en forma aislada e individual, sino a través de una propuesta de formación integral, en un marco de diversidad.

## 1.4 Mapa de competencias profesionales de la Especialidad de Desarrollo Organizacional

Módulo I	<p>Contribuye en el desarrollo de la organización mediante la aplicación de habilidades directivas</p> <p>Submódulo 1 - Logra objetivos y metas aplicando habilidades de liderazgo Submódulo 2 - Asiste en el desarrollo de la organización utilizando estrategias directivas Submódulo 3 - Mejora la productividad de la organización aplicando técnicas de creatividad e innovación</p>
Módulo II	<p>Contribuye en el desarrollo de la organización mediante la administración estratégica</p> <p>Submódulo 1 - Contribuye en la elaboración de un plan tomando en cuenta la administración estratégica Submódulo 2 - Opera los planes estratégicos establecidos en la organización</p>
Módulo III	<p>Aplica estrategias mercadológicas y de ventas en la organización</p> <p>Submódulo 1 - Aplica el plan de mercadotecnia para el desarrollo de la organización Submódulo 2 - Aplica técnicas de ventas para la satisfacción del cliente</p>
Módulo IV	<p>Opera sistemas de mejora continua en la organización</p> <p>Submódulo 1 - Asiste en la implementación de los sistemas de mejora continua Submódulo 2 - Evalúa el resultado de la aplicación de los sistemas de mejora continua</p>
Módulo V	<p>Opera proyectos para el desarrollo de la organización</p> <p>Submódulo 1 - Contribuye en la elaboración de proyectos aplicando métodos de investigación. Submódulo 2 - Opera proyectos para elevar la productividad de la organización</p>

## 1.5 Cambios principales en los programas de estudio

### Contenido de los módulos

#### 1. Identificación de ocupaciones y sitios de inserción

Nuestro país presenta una amplia diversidad de procesos de producción, desde los que utilizan tecnología moderna, hasta sistemas tradicionales; este hecho contribuye a diversificar las ocupaciones, lo que hace difícil nombrarlas adecuadamente. Con el propósito de utilizar referentes nacionales que permitan ubicar y nombrar las diferentes ocupaciones y sitios de inserción laboral, los Comités Interinstitucionales de Formación Profesional decidieron utilizar los siguientes:

##### Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO)

La Clasificación Mexicana de Ocupaciones es utilizada por el INEGI para realizar el proceso de codificación de la pregunta de Ocupación de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y la Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH). La CMO muestra la división técnica del trabajo y cubre las situaciones derivadas de la problemática del empleo que, en parte, se manifiesta en ocupaciones específicas, como resultado del autoempleo.

##### Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte (SCIAN-2007)

El SCIAN clasifica las actividades económicas de México, Estados Unidos y Canadá. Es una clasificación que el INEGI utiliza en los proyectos de estadística económica. De esta manera se unifica toda la producción de estadística económica entre México, Estados Unidos y Canadá.

#### 2. Competencias / contenidos del módulo

Las competencias / contenidos del módulo se presentan de una forma integrada, es decir, se muestran como elemento de agrupamiento las competencias profesionales; en torno a ellas se articulan los submódulos. El propósito de presentarlas de esta manera es que el docente tenga una mirada general de los contenidos de todo el módulo. Las competencias / contenidos del módulo se clasifican en tres grupos:

##### 2.1 Competencias profesionales

Las competencias profesionales del módulo se presentan en dos vertientes:

- Las específicas: deben abordarse desde el submódulo referido sin mantener relación con otros submódulos.
- Las transversales: representan competencias profesionales que deben abordarse desde diferentes submódulos, a fin de que se desarrollen en su totalidad.

##### 2.2 Competencias disciplinares básicas sugeridas

Competencias relacionadas con el Marco Curricular Común del Bachillerato. No se pretende que se desarrollen explícitamente en el módulo. Se presentan como un requerimiento para el desarrollo de las competencias profesionales. Se sugiere que se aborden a través de un diagnóstico, a fin de que se compruebe si el estudiante las desarrolló en el componente de formación básica.

##### 2.3 Competencias genéricas sugeridas

Competencias relacionadas con el Marco Curricular Común del Bachillerato. Se presentan los atributos de las competencias genéricas que tienen mayor probabilidad de desarrollarse para contribuir a las competencias profesionales, por lo cual no son limitativas; usted puede seleccionar otros atributos que considere pertinentes. Estos atributos están incluidos en la redacción de las competencias profesionales, por lo que no deben desarrollarse explícitamente o por separado.

#### 3. Estrategia de evaluación del aprendizaje

Se presentan las competencias profesionales específicas o transversales por evaluar, su relación con los submódulos y el tipo de evidencia sugerida como resultado de la ejecución de la competencia profesional.

#### 4. Fuentes de información

Tradicionalmente, las fuentes de información se presentan al final de cada módulo sin una relación explícita con los contenidos. Esto dificulta su utilización. Como un elemento nuevo, en estos programas se presenta cada contenido con sus respectivas fuentes de información, a fin de que el docente ubique de manera concisa los elementos técnicos, tecnológicos, normativos o teóricos sugeridos.

#### 5. Recursos didácticos

Se presentan agrupados por equipos, herramientas, materiales y mobiliario, además de incluir su relación con cada módulo.

#### 6. Guía didáctica sugerida

Como ejemplo se presentan las guías didácticas por cada contenido del módulo I, a fin de que el docente pueda desarrollar las propias de acuerdo con su contexto. Las guías incluyen las actividades de cada fase; para cada una de ellas se describe el tipo de evidencia y el instrumento de evaluación, así como una propuesta de porcentaje de calificación.

2

Módulos que integran la  
especialidad

# MÓDULO I

## Información General

**CONTRIBUYE EN EL DESARROLLO  
DE LA ORGANIZACIÓN MEDIANTE  
LA APLICACIÓN DE HABILIDADES  
DIRECTIVAS**  
272 horas

### // SUBMÓDULO 1

Logra objetivos y metas aplicando habilidades de liderazgo  
80 horas

### // SUBMÓDULO 2

Asiste en el desarrollo de la organización utilizando estrategias directivas  
96 horas

### // SUBMÓDULO 3

Mejora la productividad de la organización aplicando técnicas de creatividad e innovación  
96 horas

## OCUPACIONES DE ACUERDO CON LA CLASIFICACIÓN MEXICANA DE OCUPACIONES (CMO)

1252	Asistente de gerente
------	----------------------

## SITIOS DE INSERCIÓN DE ACUERDO CON EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN INDUSTRIAL DE AMÉRICA DEL NORTE (SCIAN-2007)

431110	Comercio al por mayor de abarrotes
437113	Intermediación de comercio al por mayor para productos de uso doméstico y personal, excepto a través de Internet y de otros medios electrónicos
4371112	Intermediación de comercio al por mayor de productos para la industria, el comercio y los servicios, excepto a través de Internet y de otros medios electrónicos

### RESULTADO DE APRENDIZAJE

Contribuye en el desarrollo de la organización mediante la aplicación de habilidades directivas

- Logra objetivos y metas aplicando habilidades de liderazgo
- Asiste en el desarrollo de la organización utilizando estrategias directivas
- Mejora la productividad de la organización aplicando técnicas de creatividad e innovación

### COMPETENCIAS / CONTENIDOS POR DESARROLLAR

PROFESIONALES	SUBMÓDULO
1 Maneja situaciones de la organización aplicando técnicas de liderazgo	1
2 Maneja situaciones de la organización aplicando técnicas de inteligencia emocional	1
3 Aplica técnicas para la negociación y manejo de conflictos en la organización	2
4 Maneja situaciones de la organización aplicando técnicas de trabajo en equipo	2
5 Opera reuniones efectivas de trabajo en la organización	2
6 Maneja las técnicas para el desarrollo de la creatividad	3
7 Soluciona problemas en la organización aplicando técnicas de creatividad	3

### COMPETENCIAS RELACIONADAS CON EL MARCO CURRICULAR COMÚN

#### DISCIPLINARES BÁSICAS SUGERIDAS

- C1 Identifica, ordena e interpreta las ideas, datos, conceptos explícitos e implícitos en un texto, considerando el contenido en el que se generó y en el que se recibe.
- M4 Argumenta la solución obtenida de un problema, con métodos numéricos, gráficos, analíticos y variacionales, mediante el lenguaje verbal y matemático.

Competencias que se requieren para desarrollar las profesionales. Se desarrollan desde el componente de formación básica.

#### GENÉRICAS SUGERIDAS

- 8.3 Asume una actitud constructiva, congruente con los conocimientos y habilidades con los que cuenta dentro de distintos equipos de trabajo.
- 9.1 Privilegia el diálogo como mecanismo para la solución de conflictos.

Estos atributos están incluidos en las competencias profesionales; por lo tanto no se deben desarrollar por separado.

La evaluación se realiza con el propósito de evidenciar, en la formación del estudiante, el desarrollo de las competencias profesionales y genéricas de manera integral mediante un proceso continuo y dinámico, creando las condiciones en las que se aplican y articulan ambas competencias en distintos espacios de aprendizaje y desempeño profesional. En el contexto de la evaluación por competencias es necesario recuperar las evidencias de desempeño con diversos instrumentos de evaluación, como la guía de observación, bitácoras y registros anecdóticos, entre otros. Las evidencias por producto, con carpetas de trabajos, reportes, bitácoras y listas de cotejo, entre otras. Y las evidencias de conocimientos, con cuestionarios, resúmenes, mapas mentales y cuadros sinópticos, entre otras. Para lo cual se aplicará una serie de prácticas integradoras que arroje las evidencias y la presentación del portafolio.

COMPETENCIAS PROFESIONALES	SUBMÓDULO	PRODUCTO	DESEMPEÑO
1 Maneja situaciones de la organización aplicando técnicas de liderazgo	1		El manejo de situaciones de la organización aplicando técnicas de liderazgo.
2 Maneja situaciones de la organización aplicando técnicas de inteligencia emocional	1		El manejo de las situaciones de la organización aplicando técnicas de inteligencia emocional.
3 Aplica técnicas para la negociación y manejo de conflictos en la organización	2	Las técnicas para la negociación y manejo de conflictos en la organización aplicadas.	
4 Maneja situaciones de la organización aplicando técnicas de trabajo en equipo	2		El manejo de situaciones de la organización aplicando técnicas de trabajo en equipo.
5 Opera reuniones efectivas de trabajo en la organización	2	Las reuniones efectivas de trabajo en la organización; operadas.	
6 Maneja las técnicas para el desarrollo de la creatividad	3		El manejo de las técnicas para el desarrollo de la creatividad.
7 Soluciona problemas en la organización aplicando técnicas de creatividad	3	Los problemas en la organización aplicando técnicas de creatividad solucionados.	



COMPETENCIAS PROFESIONALES	SUBMÓDULO	REFERENCIAS
1	Maneja situaciones de la organización aplicando técnicas de liderazgo	1
		Dilts, R.(2000). <i>Liderazgo Creativo.(1ª Ed.).España.</i> Urano, P.205-224. Kouzes, J.(2005). <i>El Desafío del Liderazgo.(1ª Ed.).Argentina.:</i> Granica, P.29-59.
2	Maneja situaciones de la organización aplicando técnicas de inteligencia emocional	1
		Torrabadella, P.(2006). <i>Como Desarrollar la Inteligencia Emocional(3ª Ed.).</i> México.:Oceano, P.121-193.
3	Aplica técnicas para la negociación y manejo de conflictos en la organización	2
		Urbina, R.(2010). <i>Manejo y Resolución de Conflictos en las Empresas.(1ª Ed.).</i> México.:Editores Mexicanos Unidos S. A., P.115-157. Henning, J.(2009). <i>Negociando para Ganar. (1ª Ed.).</i> México.:Taller del Éxito, P.65-94.
4	Maneja situaciones de la organización aplicando técnicas de trabajo en equipo	2
		AMTE.(2005). <i>Trabajo en Equipo: El Caso Mexicano Tomo II. (3ª. Ed.).</i> México: Panorama, P.57-68. AMTE.(2005). <i>Trabajo en Equipo: El Caso Mexicano Tomo I.(1ª Ed.).</i> México: Panorama, P.55-87.
5	Opera reuniones efectivas de trabajo en la organización	2
		Anderson, C.(2005). <i>Organizar Reuniones Efectivas.(1ª Ed.)</i> España. Pearson Educación, P.26-85.
6	Maneja las técnicas para el desarrollo de la creatividad	3
		Waisburd, G.(2003). <i>Creatividad y Transformación.(4ª Ed.).</i> México: Trillas, P.128-238.
7	Soluciona problemas en la organización aplicando técnicas de creatividad	3
		Noone, D.(2001). <i>Solucione sus Problemas Creativamente. (1ª Ed.).</i> España. Gestión 2000, P.41-53.

# MÓDULO II

## Información General

**CONTRIBUYE EN EL DESARROLLO  
DE LA ORGANIZACIÓN MEDIANTE  
LA ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA**

272 horas

### // SUBMÓDULO 1

Contribuye en la elaboración de un plan tomando en cuenta la administración estratégica

144 horas

### // SUBMÓDULO 2

Opera los planes estratégicos establecidos en la organización

128 horas

## OCUPACIONES DE ACUERDO CON LA CLASIFICACIÓN MEXICANA DE OCUPACIONES (CMO)

1252	Asistente de gerente
------	----------------------

## SITIOS DE INSERCIÓN DE ACUERDO CON EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN INDUSTRIAL DE AMÉRICA DEL NORTE (SCIAN-2007)

431110	Comercio al por mayor de abarrotes
--------	------------------------------------

437113	Intermediación de comercio al por mayor para productos de uso doméstico y personal, excepto a través de Internet y de otros medios electrónicos
--------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

437112	Intermediación de comercio al por mayor de productos para la industria, el comercio y los servicios, excepto a través de Internet y de otros medios electrónicos
--------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## RESULTADO DE APRENDIZAJE

Contribuye en el desarrollo de la organización mediante la administración estratégica

- Contribuye en la elaboración de un plan tomando en cuenta la administración estratégica
- Opera los planes estratégicos establecidos en la organización

## COMPETENCIAS / CONTENIDOS POR DESARROLLAR

PROFESIONALES	SUBMÓDULO
1 Reconoce los fundamentos de la administración estratégica.	1
2 Clasifica los elementos del proceso de la administración estratégica .	1
3 Elabora un plan estratégico.	2
4 Evalúa los resultados de un plan estratégico.	2

## COMPETENCIAS RELACIONADAS CON EL MARCO CURRICULAR COMÚN

## DISCIPLINARES BÁSICAS SUGERIDAS

- C1 Identifica, ordena e interpreta las ideas , datos, conceptos explícitos e implícitos en un texto , considerando el contenido en el que se generó y en el que se recibe.
- CS6 Analiza con visión emprendedora los factores y elementos fundamentales que intervienen en la productividad y competitividad de una organización y su relación con el entorno socioeconómico.
- M5 Analiza las relaciones entre dos o más variables de un proceso social o natural para determinar o estimar su comportamiento.

Competencias que se requieren para desarrollar las profesionales. Se desarrollan desde el componente de formación básica.

## GENÉRICAS SUGERIDAS

- 8.3 Asume una actitud constructiva, congruente con los conocimientos y habilidades con los que cuenta dentro de distintos equipos de trabajo.

Estos atributos están incluidos en las competencias profesionales; por lo tanto no se deben desarrollar por separado.

La evaluación se realiza con el propósito de evidenciar, en la formación del estudiante, el desarrollo de las competencias profesionales y genéricas de manera integral mediante un proceso continuo y dinámico, creando las condiciones en las que se aplican y articulan ambas competencias en distintos espacios de aprendizaje y desempeño profesional. En el contexto de la evaluación por competencias es necesario recuperar las evidencias de desempeño con diversos instrumentos de evaluación, como la guía de observación, bitácoras y registros anecdóticos, entre otros. Las evidencias por producto, con carpetas de trabajos, reportes, bitácoras y listas de cotejo, entre otras. Y las evidencias de conocimientos, con cuestionarios, resúmenes, mapas mentales y cuadros sinópticos, entre otras. Para lo cual se aplicará una serie de prácticas integradoras que arroje las evidencias y la presentación del portafolio.

COMPETENCIAS PROFESIONALES		SUBMÓDULO	PRODUCTO	DESEMPEÑO
1	Reconoce los fundamentos de la administración estratégica	1	Los fundamentos de la administración estratégica reconocidos	
2	Clasifica los elementos del proceso de la administración estratégica	1	Los elementos del proceso de la administración estratégica clasificados	
3	Elabora un plan estratégico	2	El plan estratégico elaborado	
4	Evalúa los resultados de un plan estratégico	2	Los resultados del plan estratégico evaluados	

COMPETENCIAS PROFESIONALES	SUBMÓDULO	REFERENCIAS
1 Reconoce los fundamentos de la administración estratégica.	1	Ohmae, K.(2007). <i>La Mente del Estatega</i> . (2° Ed.).México.:Mc Graw Hill, P.9-27.
		Bateman, T.(2004). <i>Administración</i> .(6ª Ed.). México.:Mc Graw Hill, P.106-132.
2 Clasifica los elementos del proceso de la administración estratégica.	1	Thompson, A.(2000). <i>Administración Estratégica</i> . (11° Ed.).México.:Mc Graw Hill, P.1-25.
		Hill, Ch.(2000). <i>Administración Estratégica</i> . (3° Ed.). Colombia. Mc Graw Hill, P.1-31.
3 Elabora un plan estratégico.	2	Thompson, A.(2000). <i>Administración Estratégica</i> . (11° Ed.).México.:Mc Graw Hill, P.28-71.
		Steiner, G.(2000). <i>Planeación Estratégica: Lo que todo director debe saber</i> . (1° Ed.). México.:CECSA, P.123-195.
4 Evalúa los resultados de un plan estratégico.	2	Álvarez, M.(2000). <i>Manual de Competitividad</i> . (1° Ed.).México.:Panorama, P.213-236.
		Steiner, G.(2000). <i>Planeación Estratégica: Lo que todo director debe saber</i> . (1° Ed.). México. CECSA, P.279-299.
		Corona, R.(2001). <i>Estrategia</i> . (1° Ed.). México. SICCO, P.165-178.

# MÓDULO III

## Información General

**APLICA ESTRATEGIAS  
MERCADOLÓGICAS Y DE VENTAS  
EN LA ORGANIZACIÓN**  
272 horas

### // SUBMÓDULO 1

Aplica el plan de mercadotecnia para el desarrollo de la organización  
160 horas

### // SUBMÓDULO 2

Aplica técnicas de ventas para la satisfacción del cliente  
112 horas

## OCUPACIONES DE ACUERDO CON LA CLASIFICACIÓN MEXICANA DE OCUPACIONES (CMO)

1251	Analista de estudios de mercado
------	---------------------------------

## SITIOS DE INSERCIÓN DE ACUERDO CON EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN INDUSTRIAL DE AMÉRICA DEL NORTE (SCIÁN-2007)

431110	Comercio al por mayor de abarrotes
--------	------------------------------------

437113	Intermediación de comercio al por mayor para productos de uso doméstico y personal, excepto a través de Internet y de otros medios electrónicos
--------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

4371112	Intermediación de comercio al por mayor de productos para la industria, el comercio y los servicios, excepto a través de Internet y de otros medios electrónicos
---------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## RESULTADO DE APRENDIZAJE

Aplica estrategias mercadológicas y de ventas en la organización.

## COMPETENCIAS / CONTENIDOS POR DESARROLLAR

PROFESIONALES	SUBMÓDULO
1 Realiza un estudio de mercado	1
2 Elabora y aplica un plan de mercadotecnia en una organización	1
3 Describe y aplica técnicas de ventas	2
4 Elabora y aplica instrumentos de evaluación de la satisfacción del cliente	2

## COMPETENCIAS RELACIONADAS CON EL MARCO CURRICULAR COMÚN

## DISCIPLINARES BÁSICAS SUGERIDAS

- C1 Identifica, ordena e interpreta las ideas , datos, conceptos explícitos e implícitos en un texto , considerando el contenido en el que se generó y en el que se recibe.

Competencias que se requieren para desarrollar las profesionales. Se desarrollan desde el componente de formación básica.

## GENÉRICAS SUGERIDAS

- 8.3 Asume una actitud constructiva, congruente con los conocimientos y habilidades con los que cuenta dentro de distintos equipos de trabajo.
- 5.1 Sigue instrucciones y procedimientos de manera reflexiva, comprendiendo como cada uno de sus pasos contribuye al alcance de un objetivo.
- 8.2 Aporta puntos de vista con apertura y considera los de otras personas de manera reflexiva.
- 8.1. Propone maneras de solucionar un problema o desarrollar un proyecto en equipo, definiendo un curso de acción con pasos específicos.

Estos atributos están incluidos en las competencias profesionales; por lo tanto no se deben desarrollar por separado.

La evaluación se realiza con el propósito de evidenciar, en la formación del estudiante, el desarrollo de las competencias profesionales y genéricas de manera integral mediante un proceso continuo y dinámico, creando las condiciones en las que se aplican y articulan ambas competencias en distintos espacios de aprendizaje y desempeño profesional. En el contexto de la evaluación por competencias es necesario recuperar las evidencias de desempeño con diversos instrumentos de evaluación, como la guía de observación, bitácoras y registros anecdóticos, entre otros. Las evidencias por producto, con carpetas de trabajos, reportes, bitácoras y listas de cotejo, entre otras. Y las evidencias de conocimientos, con cuestionarios, resúmenes, mapas mentales y cuadros sinópticos, entre otras. Para lo cual se aplicará una serie de prácticas integradoras que arroje las evidencias y la presentación del portafolio.

COMPETENCIAS PROFESIONALES	SUBMÓDULO	PRODUCTO	DESEMPEÑO
1 Realiza un estudio de mercado	1	El estudio de mercado realizado	
2 Elabora y aplica un plan de mercadotecnia en una organización	1	El plan de mercadotecnia aplicado	
3 Describe y aplica técnicas de ventas	2	Las técnicas de ventas aplicadas	
4 Elabora y aplica instrumentos de evaluación de la satisfacción del cliente	2	Los instrumentos de evaluación de la satisfacción del cliente aplicados	



COMPETENCIAS PROFESIONALES	SUBMÓDULO	REFERENCIAS
1 Realiza un estudio de mercado	1	Kotler, P.(2003). Fundamentos de Marketing.(6ª Ed.). México. Pearson - Prentice Hall, P.153-180. Stanton, W.(2004). Fundamentos de Marketing.(13ª Ed.). México. Mc Graw Hill, P.196-224.
2 Elabora y aplica un plan de mercadotecnia en una organización	1	Stanton, W.(2004). Fundamentos de Marketing. (13ª Ed.). México. Mc Graw Hill, P.664-686.
3 Describe y aplica técnicas de ventas	2	De la Parra, E.(2003). Estrategias de ventas y negociación.(1º Ed.). México.:Panorama, P.12-35. Erosa, M.(2005). Las ventas en tiempos de cambio. (1º Ed.).México. Panorama, P.21-56. Zeithaml, V. (2002). Marketing de Servicios. (1º Ed.). México. Mc Graw Hill, P.129-233.
4 Elabora y aplica instrumentos de evaluación de la satisfacción del cliente	2	Kaplan, R.(2002). Cuadro de Mando Integral. (2ª Ed.). España. Gestión 2000, P.76-104. Prats, P. (2005). Métodos para medir la satisfacción del cliente. (1ª Ed.). España. AENOR, P.11-22.

# MÓDULO IV

## Información General

**OPERA SISTEMAS  
DE MEJORA CONTINUA  
EN LA ORGANIZACIÓN**  
192 horas

### // SUBMÓDULO 1

Asiste en la implementación de los sistemas de mejora continua  
80 horas

### // SUBMÓDULO 2

Evalúa el resultado de la aplicación de los sistemas de mejora continua  
112 horas

## OCUPACIONES DE ACUERDO CON LA CLASIFICACIÓN MEXICANA DE OCUPACIONES (CMO)

1252	Analista administrativo
------	-------------------------

## SITIOS DE INSERCIÓN DE ACUERDO CON EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN INDUSTRIAL DE AMÉRICA DEL NORTE (SCIAN-2007)

431110	Comercio al por mayor de abarrotes
437113	Intermediación de comercio al por mayor para productos de uso doméstico y personal, excepto a través de Internet y de otros medios electrónicos
4371112	Intermediación de comercio al por mayor de productos para la industria, el comercio y los servicios, excepto a través de Internet y de otros medios electrónicos

## RESULTADO DE APRENDIZAJE

Opera sistemas de mejora continua en la organización

- Asiste en la implementación de los sistemas de mejora continua
- Evalúa el resultado de la aplicación de los sistemas de mejora continua

## COMPETENCIAS / CONTENIDOS POR DESARROLLAR

PROFESIONALES	SUBMÓDULO
1 Clasifica los modelos de gestión de la calidad	1
2 Aplica las herramientas para la mejora continua	1
3 Opera el programa de las 5's	1
4 Evalúa el resultado de la aplicación del Modelo Nacional para MiPyMEs Competitivas 2010	2
5 Evalúa el resultado de la implementación del modelo ISO:9001-2008	2

## COMPETENCIAS RELACIONADAS CON EL MARCO CURRICULAR COMÚN

## DISCIPLINARES BÁSICAS SUGERIDAS

- M4 Argumenta la solución obtenida de un problema, con métodos numéricos, gráficos, analíticos y variacionales, mediante el lenguaje verbal y matemático.

Competencias que se requieren para desarrollar las profesionales. Se desarrollan desde el componente de formación básica.

## GENÉRICAS SUGERIDAS

- 8.1. Propone maneras de solucionar un problema o desarrollar un proyecto en equipo, definiendo un curso de acción con pasos específicos.

Estos atributos están incluidos en las competencias profesionales; por lo tanto no se deben desarrollar por separado.

La evaluación se realiza con el propósito de evidenciar, en la formación del estudiante, el desarrollo de las competencias profesionales y genéricas de manera integral mediante un proceso continuo y dinámico, creando las condiciones en las que se aplican y articulan ambas competencias en distintos espacios de aprendizaje y desempeño profesional. En el contexto de la evaluación por competencias es necesario recuperar las evidencias de desempeño con diversos instrumentos de evaluación, como la guía de observación, bitácoras y registros anecdóticos, entre otros. Las evidencias por producto, con carpetas de trabajos, reportes, bitácoras y listas de cotejo, entre otras. Y las evidencias de conocimientos, con cuestionarios, resúmenes, mapas mentales y cuadros sinópticos, entre otras. Para lo cual se aplicará una serie de prácticas integradoras que arroje las evidencias y la presentación del portafolio.

COMPETENCIAS PROFESIONALES		SUBMÓDULO	PRODUCTO	DESEMPEÑO
1	Clasifica los modelos de gestión de la calidad.	1	Los modelos de gestión de la calidad clasificados	La clasificación de los modelos de gestión de calidad
2	Aplica las herramientas para la mejora continua.	1		La aplicación de las herramientas para la mejora continua
3	Opera el programa de las 5's.	1		La operación del programa de las 5's
4	Evalúa el resultado de la aplicación del Modelo Nacional para MiPyMEs Competitivas 2010.	2	El Modelo Nacional para MiPyMEs Competitivas 2010 evaluado	
5	Evalúa el resultado de la implementación del modelo ISO:9001-2008.	2	El modelo ISO: 9001-2008 evaluado	

COMPETENCIAS PROFESIONALES	SUBMÓDULO	REFERENCIAS
1	Clasifica los modelos de gestión de la calidad	1
		Verdoy, P. (2006). <i>Manual de control estadístico de calidad: Teoría y aplicaciones</i> . (1a. Ed.) España. Universitat Jaume I, P.11-24.
		Alvarez, J.(2006). <i>Introducción a la calidad. Aproximación a los sistemas de gestión y herramientas de calidad</i> . (1a. Ed.). España. Ideaspropias, P.1-85.
2	Aplica las herramientas para la mejora continua	1
		Alvarez, J.(2006). <i>Introducción a la calidad. Aproximación a los sistemas de gestión y herramientas de calidad</i> . (1a. Ed.). España. Ideaspropias, P.87-97.
3	Opera el programa de las 5's	1
		Ramírez,C.(2007). <i>Administrando la calidad para el cambio</i> . (1a. Ed.). México. Limusa, P.121-124.
4	Evalúa el resultado de la aplicación del Modelo Nacional para MiPyMEs Competitivas 2010	2
		Instituto para el fomento de la calidad total, A.C.(2010). <i>Modelo Nacional para MiPyMEs competitivas 2010</i> . (1a. Ed.).México, D.F.:IFCT, P.Capítulo I.
5	Evalúa el resultado de la implementación del modelo ISO:9001-2008	2
		Senlle, A.(2001). ISO 9000-2000 <i>Calidad y Excelencia</i> . (1° Ed.). España. Gestión 2000, P.111-163.
		Senlle, A.(2001).ISO 9000-2000 <i>Liderazgo de la nueva calidad</i> . (1° Ed.). España. Gestión 2000, P.37-43.

# MÓDULO V

## Información General

**OPERA PROYECTOS PARA EL DESARROLLO  
DE LA ORGANIZACIÓN**  
192 horas

### // SUBMÓDULO 1

Contribuye en la elaboración de proyectos aplicando métodos de investigación  
128 horas

### // SUBMÓDULO 2

Opera proyectos para elevar la productividad de la organización  
64 horas

## OCUPACIONES DE ACUERDO CON LA CLASIFICACIÓN MEXICANA DE OCUPACIONES (CMO)

1252	Asistente de gerente
------	----------------------

## SITIOS DE INSERCIÓN DE ACUERDO CON EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN INDUSTRIAL DE AMÉRICA DEL NORTE (SCIAN-2007)

431110	Comercio al por mayor de abarrotes
437113	Intermediación de comercio al por mayor para productos de uso doméstico y personal, excepto a través de Internet y de otros medios electrónicos
4371112	Intermediación de comercio al por mayor de productos para la industria, el comercio y los servicios, excepto a través de Internet y de otros medios electrónicos

## RESULTADO DE APRENDIZAJE

Opera proyectos para el desarrollo de la organización

- Contribuye en la elaboración de proyectos aplicando métodos de investigación
- Opera proyectos para elevar la productividad de la organización

## COMPETENCIAS / CONTENIDOS POR DESARROLLAR

PROFESIONALES	SUBMÓDULO
1 Colabora en la definición del diagnóstico y planteamiento de problemas, y alternativas de solución.	1
2 Contribuye con la definición y diseño de proyectos.	1
3 Opera el plan de actividades del proyecto establecido para la organización.	2
4 Planea y controla proyectos mediante la utilización de software	2

## COMPETENCIAS RELACIONADAS CON EL MARCO CURRICULAR COMÚN

## DISCIPLINARES BÁSICAS SUGERIDAS

CS6 Analiza con visión emprendedora los factores y elementos fundamentales que intervienen en la productividad y competitividad de una organización y su relación con el entorno socioeconómico.

Competencias que se requieren para desarrollar las profesionales. Se desarrollan desde el componente de formación básica.

## GENÉRICAS SUGERIDAS

8.1. Propone maneras de solucionar un problema o desarrollar un proyecto en equipo, definiendo un curso de acción con pasos específicos.

8.2. Aporta puntos de vista con apertura y considera los de otras personas de manera reflexiva.

Estos atributos están incluidos en las competencias profesionales; por lo tanto no se deben desarrollar por separado.

La evaluación se realiza con el propósito de evidenciar, en la formación del estudiante, el desarrollo de las competencias profesionales y genéricas de manera integral mediante un proceso continuo y dinámico, creando las condiciones en las que se aplican y articulan ambas competencias en distintos espacios de aprendizaje y desempeño profesional. En el contexto de la evaluación por competencias es necesario recuperar las evidencias de desempeño con diversos instrumentos de evaluación, como la guía de observación, bitácoras y registros anecdóticos, entre otros. Las evidencias por producto, con carpetas de trabajos, reportes, bitácoras y listas de cotejo, entre otras. Y las evidencias de conocimientos, con cuestionarios, resúmenes, mapas mentales y cuadros sinópticos, entre otras. Para lo cual se aplicará una serie de prácticas integradoras que arroje las evidencias y la presentación del portafolio.

COMPETENCIAS PROFESIONALES	SUBMÓDULO	PRODUCTO	DESEMPEÑO
1 Colabora en la definición del diagnóstico y planteamiento de problemas, y alternativas de solución.	1		La colaboración en el diagnóstico y planteamiento de problemas y alternativas de solución
2 Contribuye con la definición y diseño de proyectos.	1		La contribución en el diseño del proyecto
3 Opera el plan de actividades del proyecto establecido para la organización.	2		La operación del plan de actividades del proyecto establecido para la organización
4 Planifica y controla proyectos mediante la utilización de software	2		La planificación y control mediante la utilización de software



COMPETENCIAS PROFESIONALES	SUBMÓDULO	REFERENCIAS
1	1	Instituto para el fomento de la calidad total, A.C.(2010). <i>Modelo Nacional para MiPyMEs competitivas 2010</i> . (1a Ed.). México, D.F.:IFCT, P.Capítulo I.
2	1	Senlle, A.(2001). <i>ISO 9000-2000 Calidad y Excelencia</i> . (1° Ed.).España. Gestión 2000, P.111-163.
3	2	Senlle, A.(2001). <i>ISO 9000-2000 Liderazgo de la nueva calidad</i> . (1° Ed.).España. Gestión 2000, P.37-43. Gido, J.(2007). <i>Administración exitosa de proyectos</i> . (3ª Ed.). México. Thomson, P.83-130, 146-169, 200-213.
4	2	Haynes, M.(2000). <i>Administración de Proyectos</i> . (1ª Ed.). México. Iberoamericana, P.46-85. Haynes, M.(2000). <i>Administración de Proyectos</i> . (1ª Ed.).México. Iberoamericana, P.130-148, 169-197, 240-251.

NOMBRE Y DESCRIPCIÓN TÉCNICA	MÓDULO(S)
<b>EQUIPOS</b>	
Proyector multimedia y video portátil	I, II, III, IV y V
Pantalla de pared para proyecciones de cañón	I, II, III, IV y V
Reproductor de DVD y CD	I, II, III, IV y V
Pantalla LCD	I, II, III, IV y V
Computadora de escritorio	I, II, III, IV y V
<b>SOFTWARE</b>	
Software para la planificación y control de proyectos	V
Software administrativo (paquetería como procesador de textos, hojas de cálculo, de presentaciones electrónicas)	II, III y V
Software antivirus con licencia de protección total	I, II, III, IV y V
<b>MOBILIARIO</b>	
Mesa redonda de madera de 2 metros de diámetro	I Y II
<b>MATERIALES</b>	
Marca textos	I Y II
Plumón para pizarrón blanco	I Y II
Hojas de rotafolio	I Y II
Hojas Papel bond T/carta	I Y II
Discos en formato DVD	I Y II
Discos en formato CD	I Y II

3

Consideraciones  
para desarrollar  
los módulos en la  
formación profesional

### ANÁLISIS DEL PROGRAMA DE ESTUDIO

Mediante el análisis del programa de estudios de cada módulo, usted podrá establecer su planeación y definir las experiencias de formación en el taller, laboratorio o aula, que favorezcan el desarrollo de las competencias profesionales y genéricas a través de los momentos de apertura, desarrollo y cierre, de acuerdo con las condiciones regionales, situación del plantel y características de los estudiantes.

#### Consideraciones pedagógicas

- Analice el resultado de aprendizaje del módulo, para que identifique lo que se espera que el estudiante logre al finalizar el módulo.
- Analice las competencias profesionales en el apartado de contenidos. Observe que algunas de ellas son transversales a dos o más submódulos. Esto significa que el contenido deberá desarrollarse tomando en cuenta las características propias de cada submódulo.
- Observe que las competencias genéricas sugeridas del módulo están incluidas en la redacción de las competencias profesionales. Esto significa que no deben desarrollarse por separado. Para su selección se consideraron los atributos de las competencias genéricas que tienen mayor probabilidad de desarrollarse para contribuir a las competencias profesionales, por lo cual no son limitativas, usted puede seleccionar otros atributos que considere pertinentes.
- Las competencias disciplinares básicas sugeridas son requisitos para desarrollar las competencias profesionales, por lo cual no se desarrollan explícitamente. Deben ser consideradas en la fase de apertura a través de un diagnóstico, a fin de comprobar si el alumno las desarrolló en el componente de formación básica.

Mediante el análisis de la información de la carrera y de las competencias por cada módulo, usted podrá elaborar una propuesta de co-diseño curricular con la planeación de actividades y aspectos didácticos, de acuerdo con los contextos, necesidades e intereses de los estudiantes, que les permita ejercer sus competencias en su vida académica, laboral y personal, y que sus logros se reflejen en las producciones individuales y en equipo, en un ambiente de cooperación.

## GUÍA DIDÁCTICA DEL SUBMÓDULO POR DESARROLLAR

### FASE DE APERTURA

La fase de apertura permite explorar y recuperar los saberes previos e intereses del estudiante, así como los aspectos del contexto relevantes para su formación. Al explicitar estos hallazgos en forma continua, es factible reorientar o afinar las estrategias didácticas centradas en el aprendizaje, los recursos didácticos y el proceso de evaluación del aprendizaje, entre otros aspectos seleccionados.

#### Consideraciones pedagógicas

- Recuperación de experiencias, saberes y preconcepciones de los estudiantes, para crear andamios de aprendizaje y adquirir nuevas experiencias y competencias.
- Reconocimiento de competencias por experiencia o formación, por medio de un diagnóstico, con fines de certificación académica y posible acreditación del submódulo.
- Integración grupal para crear escenarios y ambientes de aprendizaje.
- Mirada general del estudio, ejercitación y evaluación de las competencias profesionales y genéricas.

### FASE DE DESARROLLO

La fase de desarrollo permite crear escenarios de aprendizaje y ambientes de colaboración para la construcción y reconstrucción del pensamiento a partir de la realidad y el aprovechamiento de apoyos didácticos, para la apropiación o reforzamiento de conocimientos, habilidades y actitudes, así como para crear situaciones que permitan valorar las competencias profesionales y genéricas del estudiante, en contextos escolares y de la comunidad.

#### Consideraciones pedagógicas

- Creación de escenarios y ambientes de aprendizaje y cooperación, mediante la aplicación de estrategias, métodos, técnicas y actividades centradas en el aprendizaje, como aprendizaje basado en problemas (ABP), método de casos, método de proyectos, visitas al sector productivo, simulaciones o juegos, uso de TIC, investigaciones y mapas o redes mentales, entre otras, para favorecer la generación, apropiación y aplicación de competencias profesionales y genéricas en diversos contextos.
- Fortalecimiento de ambientes de cooperación y colaboración en el aula y fuera de ella, a partir del desarrollo de trabajo individual, en equipo y grupal.

- Integración y ejercitación de competencias y experiencias para aplicarlas, en situaciones reales o parecidas, al ámbito laboral.
- Aplicación de evaluación continua para verificar y retroalimentar el desempeño del estudiante, de forma oportuna y pertinente.
- Recuperación de evidencias de desempeño, producto y conocimiento, para la integración del portafolio de evidencias.

#### FASE DE CIERRE

La fase de cierre propone la elaboración de síntesis, conclusiones y reflexiones argumentativas que, entre otros aspectos, permiten advertir los avances o resultados del aprendizaje en el estudiante y, con ello, la situación en que se encuentra, con la posibilidad de identificar los factores que promovieron u obstaculizaron su proceso de formación.

#### Consideraciones pedagógicas

- Verificar el logro de las competencias profesionales y genéricas planteadas en el submódulo, y permitir la retroalimentación o reorientación, si el estudiante lo requiere o solicita.
- Verificar el desempeño del propio docente, así como el empleo de los materiales didácticos, además de otros aspectos que considere necesarios.
- Verificar el portafolio de evidencias del estudiante.

// SUBMÓDULO 1 Logra objetivos y metas aplicando habilidades de liderazgo - 80 horas

**CONTENIDO**

Maneja situaciones de la organización aplicando técnicas de liderazgo.

**COMPETENCIAS GENÉRICAS Y DISCIPLINARES:**

- Identifica, ordena e interpreta las ideas, datos y conceptos explícitos e implícitos de un texto, considerando el contexto en el que se generó y en el que se recibe.

Apertura	Tipo de evaluación	Evidencia / Instrumento	Ponderación
----------	--------------------	-------------------------	-------------

Realiza el encuadre grupal especificando el contenido del submódulo, forma de trabajo y evaluación.	Heteroevaluación	C: La información del encuadre / Cuestionario	5%
Aplica una evaluación diagnóstica para valorar los saberes previos	Heteroevaluación	C: Las técnicas de liderazgo / Cuestionario	5%
Aplica una técnica didáctica para la integración grupal y proyecta un video sobre el tema "Liderazgo" y solicita que comenten y escriban sus conclusiones.	Heteroevaluación	P: Las conclusiones escritas / Lista de cotejo	10%

Desarrollo	Tipo de evaluación	Evidencia / Instrumento	Ponderación
------------	--------------------	-------------------------	-------------

Expone sobre la importancia del liderazgo y la dirección empresarial, y solicita al grupo la realización de un mapa conceptual del contenido abordado.	Heteroevaluación	P: El mapa conceptual elaborado / Lista de cotejo	10%
Aplica una lluvia de ideas para ilustrar estilos de liderazgo en la dirección empresarial.	Coevaluación	C: Los estilos de liderazgo / Lista de asistencia	10%
Organiza al grupo en equipos para realizar una investigación documental sobre liderazgo, estilos, funciones y características, en el ámbito de la cultura empresarial y solicita un informe con los puntos abordados.	Heteroevaluación	P: El informe de investigación realizado / escala estimativa	10%
Pide a los equipos, expongan las conclusiones del tema, y elaboren una síntesis con los conceptos e ideas clave sobre técnicas de liderazgo en la dirección de la organización.	Heteroevaluación	D: La elaboración del cuadro de conceptos grupal / registro de participación	10%

Cierre	Tipo de evaluación	Evidencia / Instrumento	Ponderación
Desarrolla un diálogo reflexivo para establecer conclusiones sobre técnicas de liderazgo en la dirección, solicitando a los estudiantes la realización de una síntesis escrita y comentada.	Autoevaluación	P: La síntesis escrita / Lista de cotejo	15%
Organiza el grupo para realizar una dramatización sobre problemas laborales recurrentes en una organización, aplicando las técnicas de liderazgo para establecer posibles alternativas de solución.	Heteroevaluación	D: La dramatización / Guía de observación	20%
Solicita a los alumnos la entrega del portafolio de evidencias	Heteroevaluación	P: El portafolio de evidencias entregado / Lista de cotejo	5%

C - Conocimiento / D - Desempeño / P - Producto



// SUBMÓDULO 1 Logra objetivos y metas aplicando habilidades de liderazgo - 80 horas

**CONTENIDO**

Maneja situaciones de la organización aplicando técnicas de inteligencia emocional.

**COMPETENCIAS GENÉRICAS Y DISCIPLINARES:**

- Identifica, ordena e interpreta las ideas, datos y conceptos explícitos e implícitos de un texto, considerando el contexto en el que se generó y en el que se recibe.

Apertura	Tipo de evaluación	Evidencia / Instrumento	Ponderación
Realiza el encuadre especificando el contenido del tema, forma de trabajo y evaluación.	Heteroevaluación	C: El encuadre / Cuestionario	1%
Organiza una sesión de preguntas y respuestas para que los estudiantes describan sus características personales y elaboren su perfil de oportunidades y debilidades.	Coevaluación	P: El perfil elaborado / Rúbrica personalizada	4%
Desarrollo	Tipo de evaluación	Evidencia / Instrumento	Ponderación
Expone los elementos de la inteligencia emocional y su aplicación en la vida personal y laboral. Solicita al grupo la elaboración de un mapa conceptual que contenga los conceptos e ideas clave.	Heteroevaluación	P: Las notas y mapa elaborados / Lista de cotejo	20%
Expone las principales técnicas para el desarrollo de la inteligencia emocional y solicita al grupo la elaboración de un cuadro sinóptico que contenga los aspectos abordados.	Heteroevaluación	C: Las técnicas para el desarrollo de la inteligencia emocional / Registro de participación	10%
Expone los elementos de la comunicación intrapersonal e interpersonal y solicita a los alumnos, escriban una síntesis y expongan sus conclusiones	Heteroevaluación	D: La exposición realizada / Guía de observación P: La síntesis elaborada / Lista de cotejo	10%
Cierre	Tipo de evaluación	Evidencia / Instrumento	Ponderación
Solicita a los alumnos que, mediante un estudio de casos, apliquen las técnicas de inteligencia emocional y expongan sus conclusiones	Heteroevaluación	D: La aplicación de las técnicas de inteligencia emocional / Guía de observación	20%
Aplica un cuestionario sobre las técnicas de inteligencia emocional, solicitando que al concluirlos, se intercambien en parejas para su evaluación.	Coevaluación	C: Las técnicas de inteligencia / Cuestionario	20%
Conduce una sesión de integración de lo aprendido acerca del tema, donde se sintetice y esquematice, la información más significativa y solicita a los alumnos la entrega del portafolio de evidencias.	Coevaluación	P: El portafolio de evidencias entregado / Lista de cotejo	15%

// SUBMÓDULO 2 Asiste en el desarrollo de la organización utilizando estrategias directivas - 96 horas

**CONTENIDO**

Aplica técnicas para la negociación y manejo de conflictos en la organización.

**COMPETENCIAS GENÉRICAS Y DISCIPLINARES:**

- Argumenta la solución obtenida de un problema, con métodos numéricos, gráficos, analíticos y variacionales, mediante el lenguaje verbal y matemático.
- Privilegia el diálogo como mecanismo para la solución de conflictos.

Apertura	Tipo de evaluación	Evidencia / Instrumento	Ponderación
Realiza el encuadre especificando el contenido temático, forma de trabajo y evaluación.	Heteroevaluación	C: La forma de trabajo / Cuestionario	1%
Proyecta un video sobre el conflicto en las organizaciones y solicita a los alumnos que comenten y escriban sus conclusiones.	Heteroevaluación	P: Las conclusiones escritas / Lista de cotejo	1%
Desarrollo	Tipo de evaluación	Evidencia / Instrumento	Ponderación
Expone la teoría del conflicto y solicita a los alumnos, realicen un cuadro sinóptico, describiendo los principales elementos del conflicto y exponiendo sus conclusiones, para brindar la retroalimentación correspondiente.	Heteroevaluación	P: El cuadro sinóptico elaborado / lista de cotejo.	13%
Expone las técnicas de resolución de conflictos y negociación, y pide la elaboración de un mapa conceptual, donde se describan las virtudes de cada técnica.	Heteroevaluación	P: El mapa conceptual elaborado / Lista de cotejo	10%
Solicita a los estudiantes agrupados en ternas que realicen una síntesis escrita y comentada del tema, para que mediante un diálogo reflexivo se obtengan conclusiones por consenso acerca del impacto que los conflictos tienen en las organizaciones.	Autoevaluación	D: La síntesis escrita / Lista de participación	20%
Cierre	Tipo de evaluación	Evidencia / Instrumento	Ponderación
Asigna casos a cada equipo para que realicen la simulación de un conflicto, aplicando técnicas para su resolución, y pide a los alumnos que comenten lo observado. Posteriormente retroalimenta y evalúa a los equipos.	Heteroevaluación	P: La síntesis escrita / Lista de cotejo	20%
Aplica un cuestionario sobre los elementos del conflicto y sus técnicas de resolución, solicitando que al concluirlos se intercambien en parejas para su evaluación.	Coevaluación	C: Las preguntas resueltas sobre elementos del conflicto / Cuestionario	20%
Solicita a los alumnos la entrega del portafolio de evidencias	Heteroevaluación	P: El portafolio de evidencias entregado / Lista de cotejo	15%

// SUBMÓDULO 2 Asiste en el desarrollo de la organización utilizando estrategias directivas - 96 horas

**CONTENIDO**

Maneja situaciones de la organización aplicando técnicas de trabajo en equipo

**COMPETENCIAS GENÉRICAS Y DISCIPLINARES:**

- Argumenta la solución obtenida de un problema, con métodos numéricos, gráficos, analíticos y variacionales, mediante el lenguaje verbal y matemático.
- Privilegia el diálogo como mecanismo para la solución de conflictos.

Apertura	Tipo de evaluación	Evidencia / Instrumento	Ponderación
Realiza el encuadre especificando el contenido del tema, forma de trabajo y evaluación.	Heteroevaluación	C: La forma de trabajo / Cuestionario	1%
Proyecta un video sobre el trabajo en equipo y solicita a los alumnos, comenten sobre lo observado	Heteroevaluación	D: Los comentarios sobre lo observado / Lista de asistencia	1%
Realiza el encuadre especificando el contenido del tema, forma de trabajo y evaluación.	Heteroevaluación	C: La forma de trabajo /Cuestionario	1%
Proyecta un video sobre el trabajo en equipo y solicita a los alumnos, comenten sobre lo observado	Heteroevaluación	D: Los comentarios realizados/Bitácora	1%
Desarrollo	Tipo de evaluación	Evidencia / Instrumento	Ponderación
Expone los conceptos de integración de equipos de trabajo y desarrollo de los mismos. Solicita a los alumnos, tomen nota de lo explicado y elaboren una síntesis.	Heteroevaluación	P: La síntesis realizada / Lista de cotejo.	10%
Realiza una lluvia de ideas para que los alumnos mencionen las diferencias entre grupo y equipo, y anoten sus observaciones. Posteriormente retroalimenta a los alumnos.	Heteroevaluación	P: Las observaciones escritas / Lista de cotejo.	13%
Expone los conceptos y ejemplos de cultura organizacional. Pide al grupo que, en parejas, realicen sus observaciones sobre la importancia de la cultura en el desarrollo de las organizaciones y elaboren un reporte.	Heteroevaluación	P: El reporte elaborado / Lista de cotejo	15%
Cierre	Tipo de evaluación	Evidencia / Instrumento	Ponderación
Solicita a los alumnos que realicen una síntesis escrita y comentada acerca de las características de los equipos de trabajo, para reflexionar acerca de su importancia en la consecución de objetivos y metas	Autoevaluación	D: La elaboración de una síntesis escrita / Lista de participantes	25%
Integra al grupo en equipos y les asigna un caso práctico, a fin de que apliquen las estrategias aprendidas y expongan sus conclusiones. Al final evalúa a cada equipo.	Heteroevaluación	P: El reporte de análisis / Lista de cotejo	30%
Solicita a los alumnos la entrega del portafolio de evidencias.	Heteroevaluación	P: El portafolio de evidencias entregado / Lista de cotejo	5%

// SUBMÓDULO 2 Asiste en el desarrollo de la organización utilizando estrategias directivas - 96 horas

**CONTENIDO**

Opera reuniones efectivas de trabajo en la organización.

**COMPETENCIAS GENÉRICAS Y DISCIPLINARES:**

- Argumenta la solución obtenida de un problema, con métodos numéricos, gráficos, analíticos y variacionales, mediante el lenguaje verbal y matemático.
- Privilegia el diálogo como mecanismo para la solución de conflictos.

Apertura	Tipo de evaluación	Evidencia / Instrumento	Ponderación
Realiza el encuadre especificando el contenido del tema, forma de trabajo y evaluación.	Heteroevaluación	C: La información del encuadre / Cuestionario	1%
Realiza un diálogo reflexivo con el propósito de realimentar los saberes del contenido inmediato anterior que servirá de sustento para el actual.	Autoevaluación	D: La participación del alumno / Registro de participación.	1%
Proyecta un video sobre reuniones efectivas de trabajo y solicita a los alumnos que comenten y escriban sus conclusiones.	Heteroevaluación	P: Las conclusiones escritas / Lista de cotejo	1%
Desarrollo	Tipo de evaluación	Evidencia / Instrumento	Ponderación
Agrupar a los alumnos en equipos de trabajo y solicita una investigación documental acerca de Reuniones efectivas de trabajo. Así mismo, les pide elaborar un informe sintetizado de la información recabada, y lo expongan frente al grupo.	Heteroevaluación	P: El Informe realizado / Lista de cotejo D: La exposición / Guía de observación	12%
Solicita a los equipos de alumnos que realicen la dramatización de una reunión efectiva de trabajo.	Heteroevaluación	D: La dramatización de una reunión efectiva de trabajo / Guía de observación	30%
Coordina una lluvia de ideas para establecer conclusiones consensuada y al final retroalimenta los conocimientos.	Heteroevaluación	D: Las conclusiones realizadas / Guía de observación.	5%
Cierre	Tipo de evaluación	Evidencia / Instrumento	Ponderación
Solicita a los estudiantes agrupados en triadas, realicen una reunión efectiva de trabajo de acuerdo a las indicaciones.	Heteroevaluación	D: La realización de la reunión efectiva de trabajo / Guía de observación	30%
Aplica un cuestionario sobre las reuniones efectivas de trabajo presentadas solicitando que al concluirlos se intercambien en parejas para su revisión.	Coevaluación	C: Preguntas contestadas sobre reuniones efectivas de trabajo / Cuestionario	15%
Solicita a los alumnos la entrega del portafolio de evidencias.	Heteroevaluación	P: El portafolio de evidencias entregado / Lista de cotejo	5%

// SUBMÓDULO 3 Mejora la productividad de la organización aplicando técnicas de creatividad e innovación - 96 horas

**CONTENIDO**

Maneja las técnicas para el desarrollo de la creatividad.

**COMPETENCIAS GENÉRICAS Y DISCIPLINARES:**

- Argumenta la solución obtenida de un problema, con métodos numéricos, gráficos, analíticos y variacionales, mediante el lenguaje verbal y matemático.
- Privilegia el diálogo como mecanismo para la solución de conflictos.

Apertura	Tipo de evaluación	Evidencia / Instrumento	Ponderación
Realiza el encuadre especificando el contenido del tema, forma de trabajo y evaluación.	Heteroevaluación	C: Los datos de encuadre / Cuestionario	1%
Realiza un diálogo reflexivo con el propósito de resaltar la importancia de la aplicación de la creatividad en una organización.	Heteroevaluación	D: La participación del alumno / Registro de participación.	1%
Proyecta un video sobre la Creatividad y solicita a los alumnos que comenten y escriban sus conclusiones.	Heteroevaluación	P: Las conclusiones escritas / Lista de cotejo	1%
Desarrollo	Tipo de evaluación	Evidencia / Instrumento	Ponderación
Agrupar a los alumnos en equipos de trabajo y solicita una investigación documental acerca de la creatividad. Asimismo, les pide elaborar un informe sintetizado de la información recabada, y lo expongan frente al grupo.	Heteroevaluación	P: El informe realizado / Lista de cotejo D: La exposición: Guía de observación	10%
Coordina una lluvia de ideas para determinar los elementos característicos de la creatividad, identificando su aplicación en las organizaciones.	Heteroevaluación	P: Lista de elementos y aplicación determinados / Lista de cotejo	2%
Mediante una práctica demostrativa explica al grupo los procedimientos para la creatividad, resuelve dudas y realimenta los conocimientos.	Heteroevaluación	D: La realización de la práctica / Guía de observación.	15%
Solicita a los alumnos, agrupados en ternas, diseñen y expongan un ejercicio práctico sobre la Creatividad en las organizaciones.	Heteroevaluación	P: El diseño del ejercicio/lista de cotejo D: La exposición / Guía de observación	25%
Expone ejemplos de casos de éxito de proyectos creativos en organizaciones. Posteriormente, solicita a los alumnos agrupados en parejas analicen y discutan los beneficios de la creatividad aplicada para el desarrollo de las organizaciones y realicen al final un cuadro sinóptico.	Heteroevaluación	D: El análisis de los proyectos / Guía de observación. P: El cuadro sinóptico elaborado / Lista de cotejo.	20%
Cierre	Tipo de evaluación	Evidencia / Instrumento	Ponderación
Solicita a los estudiantes, agrupados en corrillos, que a partir de un caso simulado en una organización, expuesto por el profesor, realicen un proyecto creativo y posteriormente mediante un foro abierto, se reflexione acerca de la importancia de la creatividad.	Autoevaluación	P: El proyecto creativo elaborado / Lista de cotejo.	20%
Solicita a los alumnos la entrega del portafolio de evidencias.	Heteroevaluación	P: El portafolio de evidencias entregado / Lista de cotejo	5%

// SUBMÓDULO 3 Mejora la productividad de la organización aplicando técnicas de creatividad e innovación - 96 horas

**CONTENIDO**

Soluciona problemas en la organización aplicando técnicas de creatividad.

**COMPETENCIAS GENÉRICAS Y DISCIPLINARES:**

- Argumenta la solución obtenida de un problema, con métodos numéricos, gráficos, analíticos y variacionales, mediante el lenguaje verbal y matemático.
- Privilegia el diálogo como mecanismo para la solución de conflictos.

Apertura	Tipo de evaluación	Evidencia / Instrumento	Ponderación
Realiza el encuadre especificando el contenido del tema, forma de trabajo y evaluación.	Heteroevaluación	D: La participación oral / Lista de participantes	1%
Coordina un diálogo reflexivo para la recuperación del contenido más significativo del tema anterior.	Autoevaluación	D: La participación oral / Lista de participantes	1%
Desarrollo	Tipo de evaluación	Evidencia / Instrumento	Ponderación
Expone mediante una representación grafica los elementos de un problema, realiza una discusión en grupo para determinar su tratamiento como oportunidad de mejora, y solicita un cuadro sinóptico del tema.	Heteroevaluación	D: La exposición de los elementos de un problema / Lista de participantes P: Cuadro sinóptico / Lista de cotejo	8%
Expone mediante una representación gráfica el pensamiento lineal y pensamiento lateral a partir de los dos hemisferios cerebrales. Solicita se discuta en triadas las aplicaciones del pensamiento en una situación laboral expuesta para su solución.	Heteroevaluación	D: La participación oral / Lista de participantes	10%
Solicita a los alumnos agrupados en equipos que investiguen casos prácticos de creatividad para la solución de problemas en las organizaciones, entreguen un informe y posteriormente lo expongan al grupo.	Heteroevaluación	P: El informe de la investigación realizado / Lista de cotejo D: La exposición realizada / Guía de observación	25%
Coordina un foro de discusión de los casos de creatividad expuestos por el docente, en donde se identifique el proceso creativo y sus diferentes componentes.	Heteroevaluación	D: La participación oral / Lista de participantes	20%
Cierre	Tipo de evaluación	Evidencia / Instrumento	Ponderación
Organiza el grupo para realizar una dramatización en una organización, aplicando los conceptos para establecer posibles alternativas de soluciones creativas a un problema en la organización.	Heteroevaluación.	D: La dramatización realizada / Guía de observación.	30%
Solicita a los alumnos la entrega del portafolio de evidencias.	Heteroevaluación	P: El portafolio de evidencias entregado / Lista de cotejo	5%

# COMITÉS INTERINSTITUCIONALES DE FORMACIÓN PROFESIONAL TÉCNICA



SEP

SEMIS



**Secretaría de Educación Pública**

Subsecretaría de Educación Media Superior

Coordinación Sectorial de Desarrollo Académico

Diciembre, 2010.