**PROGRAMA DE CURSO**

|  |  |
| --- | --- |
| Código | Nombre |
|  IQ6462 |  Liderazgo y Trabajo en Equipo para el Desarrollo Profesional |
| Nombre en Inglés |
|  Workshop on Leadership and Teamwork |
| SCT | Unidades Docentes | Horas de Cátedra | Horas Docencia Auxiliar | Horas de Trabajo Personal |
| 6 | 10 | 3 |  0 | 7 |
| Requisitos | Carácter del Curso |
| No tiene | Electivo de Formación Integral de Especialidad |
| Resultados de Aprendizaje |
|  Al finalizar el curso el / la estudiante:1. Aplica conocimientos y herramientas de la psicología en actividades de trabajo en equipo y en el desempeño de roles de liderazgo orientados a contextos reales.
2. Evalúa de manera crítica los factores que inciden en el éxito o fracaso de un proceso de liderazgo y reflexiona sobre sus implicancias y proyecciones desde una perspectiva profesional que integra la mirada ética y el compromiso social.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| Metodología Docente | Evaluación General |
| Se trabajará en tres modalidades:1.**Clase expositivo-participativa**: se abordarán enfoques teóricos relativos al trabajo en equipo y al ejercicio del liderazgo.2. **Talleres**: se realizarán actividades para aplicar lo expuesto en la clase expositivo- participativa3 **Acompañamiento tutorial**: Supervisión permanente de las iniciativas en las cuales se encuentren participando los estudiantes y que forman parte de la evaluación del curso. El propósito de esta forma de trabajo es brindar, desde el rol docente, una guía, apoyo y contención para el enfrentamiento de situaciones conflictivas que surgen cuando se integran y/o se lideran equipos.  | La evaluación del curso se hará por medio de dos instancias: portafolio y evaluación de trabajo en equipo.**1. Portafolio** Trabajo de realización individual que por medio de 3 entregas recogerá el análisis de proceso de la actividad “Laboratorio de Liderazgo”. Esta consiste en un proyecto ejecutado por un equipo de trabajo que integrarán y en el cual asumirán el rol de líder.La nota final del portafolio corresponde al 70% de la nota final del curso.**2. Evaluación de Trabajo en Equipo**Los proyectos, antes mencionados, implican la rotación de roles, lo que permitirá evaluar la competencia de trabajo en equipo tanto en evaluación de pares como en autoevaluación, aprendiendo a dar y recibir feedback de manera efectiva. La nota de evaluación por pares, sumada a la autoevaluación de desempeño corresponden al 30% de la nota final del curso |

**Unidades Temáticas**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Número  | Nombre de la Unidad | Duración en Semanas |
| 1 |  **Autoconocimiento, Trabajo en Equipo y Liderazgo** |  3 |
| Contenidos | Resultados de Aprendizajes de la Unidad | Referencias a la Bibliografía |
|  1. Definiciones y nociones sobre Trabajo en Equipo y Liderazgo
2. Autoconocimiento como herramienta para un mejor desempeño en la integración de equipos y en el ejercicio del liderazgo.
3. Compromiso ético integrado en el ejercicio profesional de un líder formado en la FCFM.
 |  El estudiante describe el funcionamiento de un equipo diferenciándolo del trabajo grupal.El estudiante justifica el autoconocimiento como base en el ejercicio del liderazgo y el funcionamiento de un equipo.El estudiante caracteriza el rol del líder, relevando el compromiso ético que conlleva en el ejercicio de la profesión.  | Editores HBR, “La gestión y administración para el mañana” (dic 2011) Harvard Business Review. Diciembre 2011P.A. Mabrouk, ed., *Active Learning: Models from the Analytical Sciences,* Washington, DC: American Chemical Society, 2007. |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Número  | Nombre de la Unidad | Duración en Semanas |
| 2 |   **Herramientas para el buen desarrollo del trabajo en equipo y liderazgo** |  6 |
| Contenidos | Resultados de Aprendizajes de la Unidad | Referencias a la Bibliografía |
|  1. Elementos básicos de la psicología para una comunicación efectiva
2. Asignación de roles y comunicación de expectativas
3. Resolución de conflictos y gestión de recursos humanos.
4. Mirada contextual y liderazgo situacional aplicados a la toma de decisiones en equipos multidisciplinarios.
5. Motivación, visión y compromiso en los equipos de trabajo
 |  El estudiante aplica herramientas de la psicología que le permiten integrarse de manera efectiva en equipos de trabajo, abordando conflictos y gestionando recursos humanos.El estudiante aplica herramientas de la psicología para el desempeño de roles de liderazgo incorporando una mirada ética y con compromiso social en la toma de decisiones y resolución de conflictos, lo que es parte de la formación integral de un profesional de la FCFM | Kotter, John P. “What leaders really do.” *Harvard Business Review*, 2007Miller y Hays: “Getting people to believe in something they can´t yet imagine” *Harvard Business Review* Oct, 2014Amabile T. “La creatividad y el Rol Del Líder” *Harvard Business Review* América Latina, Agosto 2009 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Número  | Nombre de la Unidad | Duración en Semanas |
| 3 |  **Dificultades y Desafíos en el Liderazgo. Reflexiones y propuestas.** | 6 |
| Contenidos | Resultados de Aprendizajes de la Unidad | Referencias a la Bibliografía |
|  1. Análisis de casos en el ámbito de las organizaciones
2. Evaluación y análisis de la propia experiencia de liderazgo en contexto real.
3. Necesidades de autoaprendizaje en trabajo en equipo y liderazgo, en contextos cambiantes.
4. Proyecciones del trabajo realizado a un futuro escenario profesional.
 |  El estudiante realiza un análisis crítico de su desempeño en el funcionamiento en equipo aplicando elementos de evaluación.El estudiante propone mejoras a su desempeño y al de sus pares. El estudiante, a partir del análisis, plantea sus necesidades de autoaprendizaje tanto en la integración como en el liderazgo de equipos El estudiante realiza proyecciones de la experiencia en un futuro escenario laboral. | Anijovich y González. (2013) *Evaluar para aprender. Conceptos e instrumentos.* Aique Grupo Editor. Buenos Aires.Editores HBR, “La gestión y administración para el mañana” diciembre, 2011 Harvard Business Review. Diciembre 2011 |
| Bibliografía General |
| * Amabile T. “La creatividad y el Rol Del Líder” en: *Harvard Business Review América Latina*, agosto 2009.
* Anijovich y González. (2013) *Evaluar para aprender. Conceptos e instrumentos.* Aique Grupo Editor. Buenos Aires.
* Byrnes, Jonathan, ”The essence of Leadership” en HBS Working knowledge, 2005.
* Cortina, Adela (1994) La ética en la empresa. Ediciones Trotta. Madrid.
* Editores HBR, “La gestión y administración para el mañana”, Harvard Business Review. diciembre 2011.
* Katzenbach y Smith “La disciplina de los equipos. ¿Qué marca la diferencia entre un equipo que se desempeña bien y otro que no?” *Harvard Business Review*, diciembre 2011.
* Kotter, John P. “What leaders really do”. *Harvard Business Review*, 2007.
* Kotter, John P. “Liderar el cambio: por qué fracasan los intentos de transformación” *Harvard Business Review*, diciembre 2011.
* P.A. Mabrouk, ed., “Colaborative Learning” en: *Active Learning: Models from the Analytical Sciences,* ACS Symposium Series 970, Chapter 4, pp. 34–53. Washington, DC: American Chemical Society, 2007.
* Miller and Hays: “Getting people to believe in something they can´t yet imagine”

*Harvard Business Review,* octubre 2014.* Pérez de Villar, (1999) *Dinámica de Grupos en formación de formadores: casos prácticos*, Herder, Barcelona.
* Roche Olivar, Roberto (comp) (2010) *Prosocialidad nuevos desafíos. Métodos y pautas para la optimización creativa del entorno*. Ciudad Nueva, Buenos Aires.
* Roche Olivar, Roberto (2011) Psicología y  *Educación para la prosocialidad*. Ciudad Nueva, Buenos Aires.
 |

|  |  |
| --- | --- |
| Vigencia desde: | Semestre Primavera 2015. |
| Elaborado por: | Andrea Rodríguez Silva. |
| Revisado por | Ángela Barattini y Andrés Monares, (ADD) |