**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- participativa  3 **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 2011  P.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*, 2007  Miller y Hays: “Getting people to believe in something they can´t yet imagine”  *Harvard Business Review* Oct, 2014  Amabile 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) |