



Curso de posgrado
Liderazgo y desarrollo de equipos

Modalidad: Virtual

Fundamentación

Las actuales circunstancias de nuestro país en general y las condiciones de los diversos estamentos organizativos asociados a la función del estado, en particular, exhortan a incrementar el profesionalismo en el proceso de gestionar eficientemente y desde una perspectiva integral los variados organismos, dependencias y grupos de trabajo de la administración pública en los diferentes niveles de gobierno.

Como bien se sostiene precedentemente, se trata de aportar conocimientos tanto conceptuales como metodológicos que permitan abordar, desde una perspectiva integral e interdisciplinaria, las problemáticas y las necesidades vinculadas con la gestión de las personas del sector público.

En este curso se trabajará en la comprensión de la importancia de la función de liderazgo como factor distintivo en la eficiencia y eficacia de la gestión pública en general y en el desarrollo de equipos de alto rendimiento en particular. Se tendrá en cuenta la importancia de la personalidad, la estructura organizativa, la cultura institucional y el entorno en el proceso de construcción del liderazgo.

Asimismo, se pondrá énfasis en la distinción entre unidades de gestión individual y colectivas, valorando el trabajo colaborativo asociado a la grupalidad y al desarrollo de equipos eficientes. Por otro lado, se abordarán temas asociados al proceso de toma de decisiones que permitan gestionar soluciones, utilizando diferentes estrategias, herramientas y metodologías para el desarrollo del sector público, siempre con el desafío de construir visión de futuro en la perspectiva de la política pública.

Finalmente, el tema del liderazgo ha fascinado al mundo desde hace mucho tiempo y está adquiriendo una importancia cada vez mayor en las organizaciones. Las instituciones públicas requieren líderes que las dirijan adecuadamente, pues el liderazgo es la manera más eficaz de renovar y revitalizar las organizaciones y llevarlas al éxito y a la eficiencia. Sin un

adecuado liderazgo político, los organismos vinculados con la gestión pública corren el peligro de transitar su devenir sin metas claras ni rumbo definido de manera apropiada.

Destinatarios: Egresados con título universitario de grado o de nivel superior no universitario de 4 años de duración como mínimo, otorgado por universidades nacionales, provinciales públicas o privadas o institutos superiores de formación docente públicos o privados y reconocidos por el Ministerio de Educación de la Nación.

Cupo mínimo: 16 personas

Cupo máximo: 20 personas

Objetivo general

Comprender la importancia de la función de liderazgo en la eficiencia y eficacia de la gestión pública en general y en el desarrollo de equipos de alto rendimiento en particular.

Objetivos específicos

Reconocer las dimensiones que constituyen el liderazgo.

Comprender la importancia de la personalidad, la estructura organizativa, cultura institucional y el entorno en el proceso de construcción del liderazgo.

Conocer las diferentes teorías y modelos teóricos vinculados al liderazgo y sus aportes a la gestión institucional, a la construcción de futuro y a la toma de decisiones.

Reflexionar sobre la importancia de distinguir unidades de gestión individual de colectivas valorando el colaborativo asociado a la grupalidad y al desarrollo de equipos eficientes.

Docente a cargo: Mgtr. Jorge Jaimez

Carga horaria: 40 horas

Unidad 1. Las cuatro dimensiones del liderazgo

El liderazgo como función. Personalidad, estructura organizativa, cultura institucional y entorno en el proceso de construcción del líder. Aspectos disposicionales e influencia de los procesos de socialización. Rasgos, temperamento, carácter, constructos de la personalidad del líder. Factores constitutivos. Diversidad de estructuras organizativas. Definición y características de la cultura institucional. Análisis y comprensión del entorno en el desarrollo

de líderes.

Bibliografía obligatoria

Berger, Peter L. y Luckmann, T. (1995). *La construcción social de la realidad*. Amorrortu.

Freud, S. (2001). *Obras completas. Esquema de psicoanálisis*. Amorrortu.

Jaimez, J. (2016). *Comportamiento organizacional*. Fichas de clases. Universidad Blas Pascal.

Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. Pearson.

Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Plaza y Janés.

Bibliografía ampliatoria

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. Mc Graw Hill.

Davis, K. y Newstrom, J. (2012). *Comportamiento humano en el trabajo*. McGraw-Hill.

Etkin, J. (2005). *Gestión de la complejidad*. Granica.

Petit, F. (1983). *Psicosociología de las organizaciones*. Herder.

Schein, E. (1998). *Psicología de la organización*. Prentice-Hall.

Schvarstein, L. (2006). *Psicología social de las organizaciones: nuevos aportes*. Paidós.

Unidad 2. Teorías de liderazgo

Liderazgo: estilos de liderazgos. Teoría de Fiedler: tarea y relación. Modelo de Vroom: colaboradores, tiempo y legitimidad. Argyris: líder asociado a su comportamiento. Liderazgo situacional de Hersey y Blanchard. Liderazgo efectivo. Liderazgo transformacional. El rol del líder como desarrollador de equipos. Habilidades para el liderazgo de equipos. Estrategias para estímulo- motivación. Compensación. Incentivos emocionales. Toma de decisiones.

Bibliografía obligatoria

Hersey, P. et al (1998). *Administración del comportamiento*. México. Editorial Prentice Hal.

Jaimez, J. (2016). *Comportamiento Organizacional*. Fichas de clases. Universidad Blas Pascal.

Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. México. Editorial Pearson Educación.

Schein, E. (1998). *Psicología de la organización*. México. Editorial Prentice-Hall.

Bibliografía complementaria

- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Davis, K. y Newstrom J. (2012). *Comportamiento humano en el trabajo*. México. McGraw-Hill.
- Etkin, J. (2007), *Capital Social y Valores en la organización sustentable*. Buenos Aires. Editorial Granica.
- Etkin, J. (2005). *Gestión de la Complejidad*. Buenos Aires. Editorial Granica
- Petit, F. (1983). *Psicosociología de las organizaciones*. Editorial Herder.
- Schvarstein, L. (2006). *Psicología social de las organizaciones: nuevos aportes*. Buenos Aires. Editorial Paidós.

Unidad 3. Desarrollo de equipos de alto rendimiento

Conjunto de personas, serie, grupo y equipo. Factores de afiliación, dinámicos y ambientales. Funciones de los grupos. Distinción entre unidades de gestión individual y colectiva. La importancia de la interrelación y la interacción. Evolución grupal: tiempo y aprendizaje. Trabajo en equipo. Roles comportamentales en el trabajo en equipo. Objetivos y resultados colaborativos. Líder y grupo como dimensiones interdependientes. El líder como motor de la gestión institucional y del desarrollo de equipos.

Bibliografía obligatoria

- Jaimez, J. (2016). *Comportamiento Organizacional*. Fichas de clases. Universidad Blas Pascal
- Robbins, S. y Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional*. México. Editorial Pearson Educación.
- Schein, E. (1998). *Psicología de la organización*. México. Editorial Prentice-Hall.
- Surdo, E. (1998). *La magia de trabajar en equipo*. Editorial Granica.

Bibliografía ampliatoria

- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. Mc Graw Hill.
- Davis, K. y Newstrom J. (2012). *Comportamiento humano en el trabajo*. México. McGraw-Hill.

Etkin, J. (2007). *Capital Social y Valores en la organización sustentable*. Buenos Aires. Editorial Granica.

Petit, F. (1983). *Psicosociología de las organizaciones*. Editorial Herder.

Schvarstein, L. (2006). *Psicología social de las organizaciones: nuevos aportes*. Buenos Aires. Editorial Paidós.

Cronograma de cursado

Encuentro	Fecha y horario	Contenidos	Modalidad	Encuentro
1	Jueves 18/09 17 a 20 h	Unidad 1. El liderazgo como función. Personalidad, estructura organizativa, cultura institucional y entorno en el proceso de construcción del líder.	Jaimez, J. (2016). <i>Comportamiento organizacional</i> . Fichas de clases. Universidad Blas Pascal. Robbins, S. y Judge, T. (2017). <i>Comportamiento organizacional</i> . Pearson. Schein, E. (1988). <i>La cultura empresarial y el liderazgo</i> . Plaza y Janés.	Virtual (sincrónico)
2	Viernes 19/09 17 a 20 h	Unidad 1. Temas: Aspectos disposicionales e influencia de los procesos de socialización. Rasgos, temperamento, carácter, constructos de la personalidad del líder. Factores constitutivos.	Berger, P. y Luckmann, T. (1995). <i>La construcción social de la realidad</i> . Amorrortu. Freud, S. (2001) <i>Obras Completas, Esquema de Psicoanálisis</i> . Buenos Aires. Amorrortu Editores. Jaimez, J. (2016). <i>Comportamiento Organizacional</i> , Fichas de clases. Universidad Blas Pascal.	Virtual (sincrónico)
3	Jueves 25/09 17 a 20 h	Unidad 1. Temas: Diversidad de estructuras organizativas. Definición y características de la cultura institucional. Análisis y comprensión del entorno en el desarrollo de líderes.	Robbins, Stephen y Judge, Timothy (2017). <i>Comportamiento organizacional</i> . México. Editorial Pearson Educación Schein, E. (1988). <i>La cultura empresarial y el liderazgo</i> . Barcelona Edit. Plaza y Janés.	Virtual (sincrónico)
4	Viernes 26/09 17 a 20 h	Unidad 2. Temas: Liderazgo: estilos de liderazgos. Teoría de Fiedler: tarea y relación. Modelo de Vroom: colaboradores, tiempo y legitimidad. Argyris: líder asociado a su comportamiento.	Robbins, S. y Judge, T. (2017). <i>Comportamiento organizacional</i> . México. Editorial Pearson Educación. Schein, E. (1998). <i>Psicología de la organización</i> . México. Editorial Prentice-Hall.	Virtual (sincrónico)

5	Jueves 02/10 17 a 20 h	Unidad 2. Temas: Liderazgo situacional de Hersey y Blanchard. Liderazgo efectivo. Liderazgo transformacional.	Hersey, P. et al (1998) <i>Administración del comportamiento</i> . México. Editorial Prentice Hal. Robbins, S. y Judge, T. (2017). <i>Comportamiento organizacional</i> . México. Editorial Pearson Educación. Schein, E. (1998). <i>Psicología de la organización</i> . México. Editorial Prentice-Hall.	Virtual (sincrónico)
6	Viernes 03/10 17 a 20 h	Unidad 2. Temas: El rol del líder como desarrollador de equipos. Habilidades para el liderazgo de equipos. Estrategias para estímulo- motivación. Compensación. Incentivos emocionales. Toma de decisiones.	Jaimez, J. (2016). <i>Comportamiento Organizacional</i> , Fichas de clases. Universidad Blas Pascal. Robbins, S. y Judge, T. (2017). <i>Comportamiento organizacional</i> . México, Editorial Pearson Educación. Schein, E. (1998). <i>Psicología de la organización</i> . México. Editorial Prentice-Hall.	Virtual (sincrónico)
7	Viernes 03/10 17 a 20 h	Unidad 3. Temas: Conjunto de personas, serie, grupo y equipo. Factores de afiliación, dinámicos y ambientales. Funciones de los grupos. Distinción entre unidades de gestión individual y colectiva.	Jaimez, J. (2016). <i>Comportamiento Organizacional</i> , Fichas de clases. Universidad Blas Pascal. Robbins, S. y Judge, T. (2017). <i>Comportamiento organizacional</i> . México, Editorial Pearson Educación. Schein, E.(1998). <i>Psicología de la organización</i> . México. Editorial Prentice-Hall.	Virtual (sincrónico)

Modalidad de cursado

Las estrategias metodológicas del presente módulo apuntan al desarrollo de habilidades y destrezas para el abordaje, análisis y discusión de los temas, los conceptos y las dimensiones que atraviesan el liderazgo como función, su proceso de construcción y su rol en el desarrollo y gestión de equipos de trabajo. En este sentido, el dictado de la materia se organiza a partir de una secuencia didáctica que aborda conceptos clave, relaciones conceptuales y dimensiones de análisis.

En cada encuentro, la propuesta docente prevé una articulación entre la teoría y el desarrollo de diferentes actividades prácticas en las que se profundizan, problematizan y sitúan temas en torno a la gestión de organismos y reparticiones del Estado y la administración pública. Se propicia la exposición dialógica, con la previa indicación a los y las estudiantes de la lectura de materiales y la realización de actividades prácticas individuales y grupales para promover el análisis de situaciones, problemas o temas

concretos. A partir de ello, se busca lograr la socialización de ideas, debates, enfoques y nuevos interrogantes que abonen a la producción del trabajo final.

La propuesta áulica del dictado de la materia se organiza en: 1) Encuentros presenciales sincrónicos. 2) Encuentros presenciales áulicos. 3) Actividades individuales y grupales a distancia.

1) Encuentros presenciales sincrónicos. En esta instancia se recuperan los conocimientos previos sobre los temas de cada encuentro y a partir de ello se abordan los conceptos centrales, la problematización de estos y perspectivas de análisis. Se promueve la participación de los y las estudiantes en el intercambio de conceptos, ideas y debates. Finalmente se reflexiona sobre los temas abordados y se presenta la actividad práctica.

2) Encuentros presenciales áulicos. En este momento se retoman los temas abordados en los encuentros presenciales sincrónicos, se presenta la actividad práctica, que puede ser de modo individual o grupal, la estrategia de trabajo y la metodología de abordaje (análisis de caso, objetivo, dinámica y forma de evaluación) y se presenta la actividad final del módulo.

3) Actividades individuales y grupales a distancia. En esta instancia, se presenta la actividad integradora final para aprobar el módulo.

Se prevé un canal de comunicación virtual para el acompañamiento en la realización y la evaluación de actividades previstas para la aprobación del módulo con el fin de que los y las estudiantes participen activamente en las actividades previstas de cada encuentro para contribuir al análisis y reflexión de los temas presentados.

Actividad práctica

El desarrollo de la actividad práctica tiene por objetivo la integración de conceptos aplicados al análisis de un caso concreto propuesto por el docente. El caso refiere a una situación problemática inherente a temas de liderazgo y dirección y su relación con el funcionamiento de los grupos de trabajo implicados en el logro de propósitos institucionales, siempre en el ámbito de un organismo o repartición de la administración pública, involucrando diferentes actores tanto internos como externos. Para el desarrollo de la actividad se presenta el caso a partir de un texto desarrollado por el docente con potenciales vinculaciones a diversos sitios y otras fuentes de información donde los y las participantes puedan indagar sobre el tema en cuestión para contextualizar el problema, abordar los puntos centrales y analizar el caso. La actividad práctica se prevé que sea realizada de modo grupal con un mínimo de 2 y un máximo de 4 personas.

Evaluación

La evaluación del módulo consiste en la entrega de un trabajo escrito e individual que aborde un tema vinculado a la función de liderazgo y al desarrollo y gestión de equipos de trabajo en un organismo o repartición del Estado y la administración pública, elegido por cada estudiante.

Las condiciones formales de presentación del trabajo final del módulo. Estructura: 1) resumen y palabras clave, 2) introducción o contextualización, 3) Desarrollo/cuerpo, 4) Conclusiones, 5) Bibliografía.

Requisitos: portada, con nombre de la universidad, instituto, carrera, materia y docente. Letra Calibri 12, interlineado 1,5. Cantidad mínima de páginas 5, máxima 10.

Criterios de evaluación

Fundamentación de la propuesta en coherencia con el enfoque abordado. Pertinencia en la selección de contenidos/actividades/recursos en función de los/las destinatarios/as involucrados/as.

Condiciones de acreditación del módulo:

- 80 % de asistencia a clases.
- Entrega de actividad práctica prevista.
- Aprobación de la instancia de evaluación final con calificación de 7 o más.