

## PROPUESTA DE MÓDULO – 2023

**TÍTULO: PARADIGMAS Y NUEVOS DESAFÍOS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO EN LOS EQUIPOS**

**TIPO DE TRAYECTO: Módulo**

**OBJETIVOS:** El objetivo principal del presente módulo es introducir a los estudiantes en los principales conceptos relacionados a la gestión del talento en los equipos en el contexto actual.

**JUSTIFICACIÓN:**

El módulo ofrece una comprensión profunda de los desafíos que involucra gestionar el talento individual y de equipo, entre ellos el desarrollo de ciertas habilidades interaccionales (intrapersonales, interpersonales y organizativas) y la implementación de políticas de conducción que incluyan la gestión de los procesos cognitivos y emocionales necesariamente presentes. Esta comprensión les permitirá tomar decisiones informadas y adaptar sus prácticas de gestión del talento para maximizar los resultados positivos.

Con el fin de abordar los desafíos de la gestión del talento en los actuales escenarios organizacionales, el módulo introduce también en la identificación de cuatro patrones básicos de afrontamiento de situaciones problemáticas. El reconocimiento de estos patrones permitirá a quienes conducen comprender mejor cómo operan los equipos y cómo se pueden potenciar sus capacidades, optimizar sus resultados, mejorar el clima de relaciones y los niveles de satisfacción y bienestar general.

**Competencias específicas a desarrollar por el estudiante:**

- Comprender los desafíos que distintos paradigmas de conducción tienen en la gestión del talento de personas y equipos en la organización.
- Comprender la dinámica de funcionamiento de los cuatro patrones básicos de afrontamiento de situaciones problemáticas que operan en equipos y organizaciones.

**ESTRUCTURA**

La base metodológica sobre la que se desarrollará la propuesta es “híbrido/e-learning”, en el que se alternan clases presenciales y virtuales. La propuesta se llevará a cabo intercalando diferentes modalidades: seminarios-taller de análisis de casos y aplicación a situaciones concretas de trabajo de equipo simuladas, entornos personales de aprendizaje, grupos de trabajo, foros, debates, puestas en escena, role-playing, entre otras.

**Duración:** El módulo tiene una duración de 2 semanas, cumpliendo con una carga horaria total de 10 h (equivalente a 30 h de esfuerzo).

CONTENIDOS A DESARROLLAR:

TEMA	MODALIDAD DE CURSADO	CARGA HORARIA (h)	CRONOGRAMA (SEMANAS)
Paradigmas de conducción y organización.  Las áreas de impacto del modelo de conducción: eficacia, relaciones y personas.	Taller presencial teórico práctico.	3 h	1
Los desafíos de la conducción en la era del conocimiento: habilidades (intrapersonales, interpersonales y organizativas); nuevas políticas de conducción.	Virtual asincrónico	2 h	1
La dinámica actitudinal y los patrones invisibles de afrontamiento de situaciones problemáticas	Teórico práctico virtual sincrónico	3 h	2
Niveles de actuación en la conducción.	Virtual asincrónico	2 h	2
<b>CARGA HORARIA TOTAL</b>		<b>10 h</b>	<b>2 semanas</b>

Este módulo prevé reconocer 1 crédito a quienes lo hayan aprobado.

REQUISITOS DE INGRESO:

Secundario completo. Se recomienda tener experiencia en gestión o conducción de personas (no excluyente).

DESTINADO A:

Directivos, equipos de gestión, mandos medios, personas con personal a cargo, responsables de área, sector o proyectos, que se desempeñen en organizaciones del sector privado, público o social, instituciones educativas, artísticas o culturales, empresas familiares, emprendedores, propietarios.

CUPO (POR GRUPO): mínimo 15 y máximo 30 estudiantes.

### ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN:

La evaluación va más allá de la medición de comportamientos visibles. Por lo tanto, la valoración de los aprendizajes se realizará en dos momentos consecutivos:

b) Funciones formativas, durante el desarrollo del módulo, a efectos de constatar la comprensión de los contenidos, la conceptualización pertinente, el establecimiento de relaciones, la participación responsable y colaborativa, la detección de errores de interpretación, la asimilación y transferencia de conocimientos a nuevas situaciones.

Como instrumento de evaluación se construirá ad hoc una rúbrica que contendrá indicadores de calidad que validen las competencias aprendidas en el módulo. La escala de valores de evaluación será aprobado/desaprobado.

c) Funciones sumativas, se elaborará un instrumento de registro que permita distinguir los logros personales y grupales, teniendo en cuenta las metas propuestas y aceptadas al comienzo del módulo. Se realizará una síntesis valorativa escrita, a efectos de acreditar las competencias exigidas.

### REQUISITOS DE APROBACIÓN:

Asistencia a la actividad presencial y a la virtual sincrónica.

Presentación y aprobación del 100% de las actividades presentadas en la plataforma virtual.

Se prevé una instancia de recuperación en caso de no aprobar la evaluación sumativa.

## BIBLIOGRAFÍA:

Franklin, E. y Krieger, M. (2011). *Comportamiento Organizacional. Enfoque para América Latina*. Pearson Educación.

Gore, E. (2006). *Aprendizaje y Organización*. Barcelona: Granica

Hernández Forte, V. (2016). *Gestión del Conocimiento en las organizaciones*. Buenos Aires: Alfaomega

Méndez, R. (2019). *Hacia La Organización Inteligente*. *Revista El Labrador*, 1(5). <https://www.uisil.ac.cr/uisil-journal/index.php/Revista/article/view/108>

Montenegro, G. (2022). *Las organizaciones como sistemas complejos de cognición distribuida. Un modelo teórico y metodológico para la investigación empírica del aprendizaje organizacional*. [Tesis Doctoral] IIFAP. Universidad Nacional de Córdoba.

Montenegro, G. y Schroeder, I. (2019). *El estado de Bloqueo Difuso Generalizado. Un obstáculo interaccional a los procesos de aprendizaje en la organización*. *Revista Debates actuales en Psicología y Sociedad*, 2 (2) pp. 30-52. DOI: 10.22529/daps.2019.2(2)03.

Piñero, H. R., Pacheco, A. M., & Moreira, P. Q. (2018). *Clima y cultura organizacional y su relación con el cambio gerencial de organizaciones tradicionales a organizaciones inteligentes*. *Ciencia Sociales y Económicas*, 2(1), 130-149. <https://doi.org/10.18779/csye.v2i1.270>

Robbins P. Stephen y Timothy A. Judge (2017). *Comportamiento Organizacional*. Ed. Pearson

Senge, P. (2011). *La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Buenos Aires: Granica.

