

PROPUESTA DE MÓDULO – 2023

TÍTULO: HABILIDADES ORGANIZATIVAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO INDIVIDUAL Y DE EQUIPO

TIPO DE TRAYECTO: Módulo

OBJETIVOS: El objetivo principal de este módulo es comprender que la gestión del talento y el desarrollo de la inteligencia de equipo requieren de un método de aplicación sistemática que involucra, además de habilidades intra e interpersonales, habilidades organizativas fundamentales como el uso de mapas e instrumentos gráficos.

JUSTIFICACIÓN:

En el entorno actual, el buen desempeño y la salud de los equipos y organizaciones dependen cada vez más de la capacidad de sus líderes para desarrollar y promover la inteligencia de equipo, pudiendo resolver problemas de manera eficaz, generar confianza, gestionar el cambio y tomar decisiones efectivas de manera colaborativa. Pero gestionar la inteligencia y el talento individual y de equipo requiere de un método sistemático y riguroso.

Este módulo profundiza en un método para la gestión del talento individual y de equipo, el método RETRI. Al respecto, los participantes aprenderán a identificar cada una de las fases cruciales que lo componen, así como las herramientas y habilidades necesarias para llevarlo a cabo de manera eficaz. Aprenderán también a utilizar instrumentos gráficos como mapas de "contrato psicológico", es decir, como herramientas que ayudan a establecer y mantener acuerdos claros y compartidos entre los miembros del equipo. Los tableros de control compartido y el uso de diagramas elementales del proceso permitirán monitorear y evaluar el progreso de los equipos de manera visual y accesible.

Como módulo de cierre del trayecto formativo, este módulo integra los contenidos de módulos anteriores y los articula en un planteo metódico y sistemático, necesariamente requerido para una gestión saludable y eficaz del talento individual y de equipo.

Competencias específicas a desarrollar por el estudiante:

- Comprender que la gestión del talento y el desarrollo de la inteligencia de equipo requieren de un método de aplicación sistemática.

- Comprender el valor que aportan ciertos mapas de interacción en la coordinación eficaz de personas y equipos.
- Diferenciar y aplicar diagramas de proceso y tableros de control compartidos.
- Diferenciar cada una de las fases del RETRI como método para la gestión del talento individual y de equipo, sus herramientas fundamentales y competencias requeridas.

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: Se espera que el estudiante complete el presente módulo con una dedicación total de 30 h.

CONTENIDOS A DESARROLLAR

TEMA	MODALIDAD DE CURSADO	CARGA HORARIA (h)	CRONOGRAMA (SEMANAS)
Los mapas de la interacción para el entendimiento en equipo y la claridad de "contratos psicológicos"	Taller presencial teórico práctico	3 h	1
Tableros de control compartido: un instrumento elemental.	Actividades prácticas asincrónicas	2 h	1

Diagramas elementales del proceso: un instrumento clave	Taller virtual sincrónico con actividades prácticas de aplicación	3 h	2
Más allá del organigrama: la estructura procesal de la organización.	Actividades prácticas asincrónicas	2 h	2
RETRI: Un método para la gestión del talento de equipo: sus cuatro fases cruciales	Taller presencial teórico práctico	3 h	3
Reconociendo cuatro fases clave del método RETRI	Actividades prácticas asincrónicas	2 h	3
Fase 1 Registro: herramientas y rutinas clave	Taller virtual sincrónico con actividades prácticas de aplicación	3 h	4
Fase 2 Expresión: herramientas y rutinas clave	Actividades prácticas asincrónicas	2 h	4
Fase 3 Tratamiento: herramientas y rutinas clave	Taller presencial teórico práctico	3 h	5
Fase 4 Retención innovativa: herramientas y rutinas clave	Actividades prácticas asincrónicas	2 h	5
Habilidades clave en cada fase	Taller virtual sincrónico con actividades prácticas de aplicación	3 h	6

Integrando habilidades fundamentales para la gestión del talento personal y de equipo	Actividades prácticas y de evaluación asincrónicas	2 h	6
CARGA HORARIA TOTAL		30 h	6

Este módulo prevé reconocer 3 créditos académicos a quienes lo hayan aprobado.

REQUISITOS DE INGRESO:

Haber aprobado los módulos: (i) Los nuevos desafíos de la gestión del talento en los equipos, (ii) Habilidades intrapersonales para la gestión del talento individual y de equipo y (iii) Habilidades interpersonales para la gestión del talento individual y de equipo.

DIRIGIDO A:

Directivos, equipos de gestión, 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 tres momentos consecutivos:

- a) **Funciones diagnósticas**, para conocer, en el primer encuentro presencial, experiencias previas y constructos elaborados en oportunidades anteriores.
- 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.

c) Funciones sumativas, en el encuentro final, para verificar el alcance y calidad de las competencias generales, específicas y personales que se desarrollen. Para ello 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 a efectos de acreditar las competencias exigidas.

REQUISITOS DE APROBACIÓN:

Asistencia al 80% de las actividades presenciales y virtuales sincrónicas, incluido el último Taller virtual sincrónico, que es de carácter obligatorio.

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.

La escala de valores de evaluación será aprobado /desaprobado.

BIBLIOGRAFÍA:

Ceniceros Maya, L.; Jiménez Terrazas, C. y Martín del Campo, A. (2019). Revisión sistemática cualitativa de la Inteligencia organizacional. *Investigación Administrativa*, 48 (124).

Mintzberg, H. (1979). *The Structuring of Organizations - A Synthesis of the Research*, 1ra. ed., N.J., Englewood Cliffs, Prentice-Hall, Inc. Traducción al castellano de Deborah Bonnes y Javier Nieto (1984). *La estructuración de las organizaciones*. Barcelona: E. Ariel S.A.

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. (2014). *Inteligencia organizacional en la empresa familiar* (pp: 157-177). En: *La sucesión en la empresa familiar. Relevo generacional, cambio en el liderazgo y transmisión de la propiedad*. IADEF. Instituto Argentino de la Empresa Familiar. Buenos Aires: Editorial Ad-Hoc.

Montenegro, G. y Schroeder, I. (2019a). Procesos de Aprendizaje Organizacional. Un análisis interpretativo desde la perspectiva de Sistemas Complejos. *Revista Gestión y Estrategia*, 56, pp. 9-22.

Montenegro, G. y Schroeder, I. (2019c). Clausura cognitiva y debilitamiento organizacional: un estudio desde la perspectiva de sistemas complejos. *Memorias 54 Asamblea Anual CLADEA – Consejo Latinoamericano de Escuelas de Administración*. Lima – Perú. Artículo completo. Primera Edición e-book Diciembre 2019. ISBN: 978-612-46367-8-3. <https://cladea.org/proceedings-cladea/2019/>

Tolbón, S. (2016). Hacia el cambio de modelos de trabajo en la gestión del talento humano. En *Gestión del Talento Humano: enfoques y modelos*. Actas del VI Congreso Internacional de Formación y Gestión del Talento Humano CIFCOM. Colombia, noviembre 2016.

Vélez, J. C. (2007). *El papel de los artefactos epistémicos en la nueva ciencia cognitiva*. Cali: Universidad del Valle.

MODELO DE CERTIFICADO:

El Campus Norte de la Universidad Nacional de Córdoba

Certifica que (APELLIDO Y NOMBRE COMPLETO)

DNI xxxxxxxxxx

ha finalizado el módulo

“HABILIDADES ORGANIZATIVAS PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO INDIVIDUAL Y DE EQUIPO”

aprobado por Resolución ...XXXX., con una carga horaria de treinta (30) horas,
equivalentes a 3 créditos académicos.

Por tal motivo se certifica la demostración de las siguientes competencias:

*Comprende el valor que aportan los mapas de interacción a la coordinación eficaz de
personas y equipos.*

Diferencia y aplica diagramas de proceso y tableros de control compartido.

*Diferencia cada una de las fases del RETRI como método sistemático para la gestión del
talento individual y de equipo, sus herramientas fundamentales y competencias
requeridas.*

Córdoba, ... de de 2023

Firma Directora Académica

Firma Prorector