

## **PROPUESTA DE MÓDULO – 2023**

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

**TIPO DE TRAYECTO: Módulo**

**OBJETIVOS:** El objetivo principal del módulo es facilitar comprensiones y herramientas para desarrollar las habilidades interpersonales de conversación generativa y liderazgo que requiere la gestión del talento individual y de equipo en la organización contemporánea.

**JUSTIFICACIÓN:**

El módulo aborda una serie de contenidos fundamentales relacionados con la conversación generativa y sus aplicaciones prácticas. Entre ellos, se explora el impacto de la comunicación en la salud vincular y la eficacia de los equipos, se identifican los obstáculos invisibles que pueden obstaculizar la comunicación y se proporcionan herramientas para superarlos, se analizan distintas modalidades de conversación para identificarlas y administrarlas de manera pertinente.

Se pondrá el foco en la modalidad de conversación generativa. Llevar a cabo este tipo de conversaciones implica informar con claridad, indagar de manera eficaz información relevante, acordar acciones con otros, abordar situaciones problemáticas o de conflicto, reconocer y superar los obstáculos potencialmente presentes en las instancias de comunicación.

Una segunda habilidad interpersonal clave abordada en este módulo concierne al reconocimiento y aplicación óptima de distintos estilos de liderazgo y de toma de decisiones involucrados en la conducción de personas y equipos. Al respecto se explorarán diferentes estilos de liderazgo, como el participativo, el delegatorio, el guía, el dirigista. Los participantes aprenderán sus características, fortalezas y debilidades y cómo aplicarlos en diferentes contextos y situaciones. Haciendo foco en un liderazgo generativo, los participantes aprenderán cómo desarrollar un liderazgo orientado a la gestión de los procesos cognitivos y emocionales, que fomente la mejora permanente de resultados, el compromiso y el trabajo colaborativo.

Al adquirir estas habilidades interpersonales, los participantes podrán mejorar su desempeño como líderes, mejorar sus habilidades comunicativas, fortalecer la confianza y el compromiso en sus equipos y lograr resultados más satisfactorios en su vida personal y profesional.

### Competencias específicas a desarrollar por el estudiante:

- Comprender principios básicos de la comunicación interpersonal y los obstáculos para el entendimiento, la salud y la eficacia de equipo.
- Reconocer distintas modalidades de conversación.
- Diferenciar las áreas de la conversación como recurso fundamental de la conversación generativa.
- Distinguir los elementos implicados en toda conversación orientada a resolver situaciones problemáticas.
- Diferenciar los estilos de liderazgo requeridos en la conducción de personas y equipos en la organización contemporánea.
- Reconocer las características, fortalezas y debilidades del propio estilo de conducción y liderazgo.
- Reconocer situaciones de aplicación óptima de cada estilo de liderazgo.

### 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 8 semanas, cumpliendo con una carga horaria total de 40 h (equivalente a 120 h de esfuerzo).

**CONTENIDOS A DESARROLLAR:**

<b>TEMA</b>	<b>MODALIDAD DE CURSADO</b>	<b>CARGA HORARIA (h)</b>	<b>CRONOGRAMA (SEMANAS)</b>
<p>Conversación generativa para la gestión del talento en equipos</p> <p>Principios básicos de la comunicación interpersonal y los obstáculos para el entendimiento, la salud y la eficacia de equipo</p>	Taller presencial teórico práctico	3 h	1
Los obstáculos invisibles de la comunicación.	Actividades prácticas asincrónicas	2 h	1
Instancias clave de la comunicación interaccional: más allá de la transmisión de información.	Taller virtual sincrónico con actividades prácticas de aplicación	3 h	2
Informar, consultar, acordar acciones y especificar compromisos	Actividades prácticas asincrónicas	2 h	2
El tratamiento de situaciones problemáticas: una circunstancia comunicacional particular.	Taller presencial teórico práctico	3 h	3
Los juegos inadvertidos al conversar. Tipos de conversación.	Actividades prácticas asincrónicas	2 h	3
Las áreas de la conversación.	Taller virtual sincrónico con actividades prácticas de aplicación	3 h	4

El territorio de la conversación generativa.	Actividades prácticas asincrónicas	2 h	4
La indagación eficaz para el tratamiento y resolución de situaciones problemáticas	Taller presencial teórico práctico	3 h	5
Situaciones de conversación dificultosa	Actividades prácticas asincrónicas	2 h	5
Liderazgo, conducción y decisión	Taller virtual sincrónico con actividades prácticas de aplicación	3 h	6
Estilos de liderazgo y decisión	Actividades prácticas asincrónicas	2 h	6
Administración situacional del liderazgo.	Taller presencial teórico práctico	3 h	7
Hacia la delegación efectiva	Actividades prácticas asincrónicas	2 h	7
Autoridad y liderazgo de equipo	Taller virtual sincrónico con actividades prácticas de aplicación	3 h	8
Fortalezas y debilidades del propio estilo de conducción y liderazgo	Actividades prácticas y de evaluación asincrónicas	2 h	8
<b>CARGA HORARIA TOTAL</b>		<b>40 h</b>	<b>8</b>

Este módulo prevé reconocer 4 créditos académicos a quienes lo hayan aprobado.

REQUISITOS DE INGRESO:

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

DIRIGIDO 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 50 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 a 80% de las actividades presenciales y virtuales sincrónicas.

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:

Echeverría, R. (1997). Ontología del lenguaje. Buenos Aires: Granica.

Fried Schnitman, D. y Schnitman, J. (2000). La resolución alternativa de conflictos: un enfoque generativo (pp.133-160). En Nuevos paradigmas en la resolución de conflictos. Perspectivas y prácticas. D. Fried Schnitman, D. (Comp.). Buenos Aires: Granica.

Gergen, K. (2000). Hacia un vocabulario para el diálogo transformador (pp. 43-42). En Nuevos paradigmas en la resolución de conflictos. Perspectivas y prácticas. D. Fried Schnitman, D. (Comp.). Buenos Aires: Granica.

Gil, F., Alcover, C., Rico, R., & Sánchez Manzanares, M. (2011). Nuevas formas de liderazgo en equipos de trabajo. Papeles del psicólogo, 32 (1), 38 - 47. <http://www.papelesdel psicologo.es/pdf/1917.pdf>

Kofman, F (2001). Metamanagement. Buenos Aires: Granica

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. (2010). Diálogo y confianza en contextos de crisis: Aportes de la investigación organizacional contemporánea (pp. 55-66). En Compromiso y responsabilidad de los actores sociales. N. Liarte Vejrup (Ed). EDUCC.

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.

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

Sánchez Santa Bárbara, E. y Rodríguez Fernández, A. 40 años de la teoría del liderazgo situacional: una revisión. Revista Latinoamericana de Psicología, Vol 42, Nº1. 2010.

Uribe R, A.; Molina L, J.; Contreras T., F.; Barbosa R, D. & Espinosa M, J. (2013). Liderar Equipos de alto desempeño: un gran reto para las organizaciones actuales. Universidad & Empresa, 15 (25), 53-71.  
<https://revistas.uosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/2873>

Watzlawic, P., Beavin, J. y Jackson, D. (2002). Teoría de la comunicación humana: Interacciones, patologías y paradojas. Barcelona. Ed. Herder.

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 INTERPERSONALES PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO INDIVIDUAL Y DE EQUIPO”,**

aprobado por Resolución ...XXXX., con una carga horaria de cuarenta (40) horas,  
equivalente a 4 créditos académicos.

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

*Comprende principios básicos de la comunicación interpersonal y los obstáculos para el entendimiento, la salud y la eficacia de equipo.*

*Reconocer distintas modalidades de conversación.*

*Diferencia las áreas de la conversación como recurso fundamental de la conversación generativa.*

*Distingue los elementos implicados en toda conversación orientada resolver situaciones problemáticas.*

*Diferencia los estilos de liderazgo requeridos en la conducción de personas y equipos en la organización contemporánea.*

*Reconoce las características, fortalezas y debilidades del propio estilo de conducción y liderazgo.*

*Reconoce situaciones de aplicación óptima de cada estilo decisional.*

Córdoba, ... de ..... de 2023

Firma Directora Académica

Firma Prorector