



Universidad Nacional de Luján
REPUBLICA ARGENTINA



Nº DISPOSICION:

NOMBRE DE LA ACTIVIDAD: Taller de capacitación - Camino al Liderazgo

<u>Grupo de Trabajo:</u> Colombo, Karina G. - Lic. en Psicología López, Karina S. - Téc. en Administración y Gestión Universitaria Okseniuk, Cecilia G. - Lic. en Psicología <u>Instructores:</u> Colombo, Karina G. - Lic. en Psicología Okseniuk, Cecilia G. - Lic. en Psicología	Cantidad de Horas presenciales: 12 hs
FUNDAMENTACIÓN DE LA ACTIVIDAD El trabajo ha representado, desde siempre, un fenómeno trascendental en la vida de las personas y en el desarrollo de las sociedades humanas. El desarrollo de todo individuo se da en el seno de los grupos. Numerosas corrientes de pensamiento sostienen que el trabajo es una actividad facilitadora de la integración social y que constituye una de las formas principales del vínculo social, además de representar una de las modalidades privilegiadas del aprendizaje en sociedad. Los principales procesos psicosociales, tales como, la motivación, la frustración, la comunicación, el liderazgo, el equipo de trabajo, muestran su impacto en el mundo laboral, y su efecto como actividad subjetivada y subjetivante: sujeto productor y sujeto producido. Es de suma importancia, reflexionar estos temas para dar espacio a estrategias laborales que no solo tengan como eje los resultados materiales, sino también, aquello que los posibilita: el adecuado clima laboral. OBJETIVOS GENERALES: Se espera que los participantes al finalizar la actividad: • Reconozcan los distintos factores que influyen sobre el desarrollo del hombre en su articulación del trabajo humano. • Entiendan las formas particulares que adquiere el intercambio social y el efecto que	

la "natural pertenencia" a las organizaciones sociales, tiene sobre lo afectivo y comportamental de las personas.

- Se sensibilicen sobre las condiciones grupales de las experiencias laborales como constructoras de bienestar o conflictos y estigmas.
- Comprendan las diferencias y vinculaciones de Status y rol.
- Detecten roles funcionales, disfuncionales y conflicto de rol
- Profundicen sobre la complejidad de la comunicación en el entramado vincular y juego de roles.
- Adquieran pautas para repensar la Función del liderazgo y pensarse desde allí, en su cotidianeidad laboral.
- Valoren los procesos motivacionales y su incidencia en la regulación y dirección del comportamiento.
- Reconozcan los errores más comunes que suelen aparecer en la gestión de equipos de trabajo

FINALIDAD:

- Resaltar el fenómeno grupal como un espacio táctico en donde las singularidades son significadas en todos sus movimientos de diferencias e identidades. Esta gestión de las diferencias genera producciones creativas que revierten sobre lo institucional.
- Favorecer los procesos de adecuada comunicación entre jefes y colaboradores, a fin de optimizar resultados y prevenir conflictos, al mismo tiempo que facilitar y fortalecer canales motivacionales.
- Pensar el liderazgo como función y proceso grupal, desmitificando la idea de Líder equivalente a Deidad.

METODOLOGÍA:

Los alumnos podrán participar de las siguientes actividades:

- Clases teórico-prácticas de asistencia obligatoria, donde se desarrollaran los contenidos conceptuales del programa articulados con exposiciones audiovisuales (Presentaciones Prezi, videos ilustrativos, fragmentos de películas como disparadores reflexivos para posterior análisis).
- También se hará uso de acciones lúdicas, coordinadas por las docentes a cargo, con su posterior revisión surgida a partir de las experiencias grupales.
- Encuentros prácticos personalizados, que estarán relacionadas al trabajo de campo, con el fin de que cuenten con un espacio donde puedan plantear dudas, consultas e intercambio de experiencias.
- Se espera con esta articulación, que el alumno pueda relacionar y ampliar vía el análisis compartido, lo trabajado en las clases teórico-prácticas grupales con lo vivenciado en su realidad laboral.



CONTENIDOS:

Modulo I: Introducción: La relación entre subjetividad y trabajo.

- Conceptos y definiciones generales:
 1. Introducción y reflexión sobre el recorrido de los pilares centrales del curso: Articulación Subjetividad y trabajo.
 2. Definición de:
 - Poder (Poder legitimado e impuesto)
 - Coerción – Tipologías, ejemplos
 - Autoridad.
- Liderazgo: primer acercamiento a una definición posible en el entramado de diferentes miradas:
 1. El liderazgo consciente.
 2. Liderazgo espontáneo y formal
 3. Estilos: Autoritario, democrático, laissez –faire.
- Ejes fundamentales del proceso de conducción grupal
 1. “ Ser Jefe” y/ o “Ser Líder” - coincidencias y diferencias
 2. Pilares claves en una jefatura: Planificación – Organización – Recursos- Motivación – Dirección - Control
 3. Lugar del jefe/ Lugar del Líder
 4. Relación entre Líderes y Seguidores

Modulo II: Interacción Humana: La dinámica grupal

Se analiza en este módulo los términos de la relación grupo-institución

- Definición de grupo
- Diferentes categorizaciones del fenómeno grupal
 1. Grupo primario y secundario
 2. Grupo de pertenencia y Grupo de referencia

3. Formal e informal
4. Dinámica grupal: Desarrollo
5. Diferencias entre Grupo de trabajo y Equipo de trabajo



- Concepto de status, concepto de rol y relaciones entre ambos.
 1. Clasificación de status (Adquirido y adscripto)
 2. Roles (Funcionales y disfuncionales) - Conflicto de roles
 3. Contrapunto Líder – Seguidor
 4. Liderazgo situacional – Responsabilidad grupal

Modulo III: Interacción Humana:

- Habilidades de Liderazgo.
 1. Liderazgo Positivo y negativo
 2. Conductas y habilidades –técnica, humana, conceptual.
- Satisfacción en el trabajo
 1. El fenómeno de la alienación en el trabajo.
 2. El malestar psíquico en las organizaciones. La insatisfacción laboral.
 3. Consecuencias específicas de la insatisfacción, su prevención y modificación.
 4. Violencia visible e invisible en el trabajo
- Desarrollo de conceptualizaciones respecto del proceso de motivación.
 1. Motivación intrínseca y motivación extrínseca.
 2. Incentivos y reforzadores.
 3. Clases de recompensas y costo oculto de la recompensa.
- Los motivos sociales.- La motivación de logro - Los motivos de afiliación. Los motivos de poder.
- Practicar y fomentar vínculos laborales motivacionales.
 1. Desarrollo de talentos
- Otro modo de liderar: Negociación
 1. Desarrollo conceptual enfocado al vínculo laboral.
 2. Negociaciones eficaces

Several handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page.

- Errores comunes en liderazgo y gestión

1392

MODALIDAD:

Encuentros presenciales.

DESTINATARIOS:

Personal Nodocente que revista categorías correspondientes al Tramo Mayor e Intermedio que posean personal a su cargo.

CANTIDAD MÁXIMA DE ALUMNOS: 30 participantes.

REQUISITOS PARA EL CURSADO:

Ser personal Nodocente del tramo intermedio y mayor con personal a cargo.
Preferentemente, tener cursado con anterioridad el Taller de comunicación (no excluyente).

CANTIDAD DE ENCUENTROS:

4 Encuentros de 3 hs. cada uno (aproximadamente).

MATERIAL BIBLIOGRAFICO:

Se entregarán módulos de material teórico correspondiente a cada encuentro. Además, se adicionaran textos para lectura domiciliaria, complementarios a los temas teóricos del programa. También, se sugerirá material bibliográfico específico opcional de consulta.

EVALUACION:

Se dispondrá de espacio para plantear dudas, consultas e intercambio de experiencias.
Múltiple choice al finalizar la cursada.

CERTIFICACIÓN:

Asistencia: con 75% de la asistencia

Aprobación: con aprobación de evaluación final

[Handwritten signatures]

BIBLIOGRAFIA:



- Alles, Marta Alicia. Desarrollo del Talento Humano. Editorial Granica. Buenos Aires. 3ra reimpresión mayo 2007.
- Alles, Marta Alicia. Desempeño por competencias. Evaluación 360°. Editorial Granica. Buenos Aires. 2da reimpresión 2005.
- Alles, Marta Alicia. Dirección estratégica de recursos humanos. Gestión por competencias. Editorial Granica. Buenos Aires 2004. Obra en tres tomos uno de ellos en internet (www.granicaeditor.com/derrhh).
- Cebey, M. Carolina - Ferrari, Liliana E. Violencia Laboral en Organizaciones Publicas y privadas: Percepciones y significaciones. FACULTAD DE PSICOLOGÍA - UBA / SECRETARÍA DE INVESTIGACIONES
- Filippi, G. (1998). - El aporte de la Psicología del Trabajo a los procesos de mejora organizacional. Buenos Aires: Editorial Eudeba. 1998.
- Filippi, G. (2000). El nuevo sujeto laboral. Decisiones en RRHH, Tema: El nuevo paradigma
- Goleman Daniel. La inteligencia emocional en la empresa. Editorial: Javier Vergara. Buenos Aires.1999.
- Gómez-Mejía, Luis R; Balkin, DavidB. Y Cardy, Robert L. Gestión de Recursos Humanos. Editorial Prentice-Hall. Madrid. 1998.
- Leavitt, Harold J. - Psicología gerencial. Editorial: Contabilidad Moderan, Bs.As. 1976
- Robbins, Stephen P. - Comportamiento organizacional, Conceptos, controversias y aplicaciones- Tercera edición: Prentice-Hall Hispanoamericana. México. 1987.
- Schein Edgar H. Psicología de la Organización. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana. México. 1982.
- Thomas, Chris J. - Guía básica para Mandos Intermedios y Jefes de Equipo. Editorial: FC España, Madrid (2001)
- Watzlawick, Helmick Beavin, Jackson. - Teoría de la comunicación humana. Editorial Herder.