

a) Título: Desarrollo de Equipos de Alto Desempeño

b) Resumen de la propuesta de programa

El programa atraviesa los diferentes enfoques acerca del concepto equipo de trabajo, de acuerdo a cada uno de los contextos sociales y económicos en el marco de las organizaciones generadoras de materias primas, producción de insumos, prestadoras de servicios en áreas productivas y administrativas.

Recorriendo desde el origen conceptual del trabajo en equipo, su connotación en otras disciplinas no laborales como el deporte, educación y el juego para brindar al alumno una mirada amplia y instrumental de como funciona un equipo de personas con múltiples intereses e intenciones cuando tienen objetivos comunes para alcanzar.

Resumén CV:

Licenciado en Relaciones del Trabajo - Fac. Cs Sociales - UBA (1998-2002)

MBA (candidato) Fac. de Ciencias Económicas - UBA (2006-2007) Plan de tesis aprobado: "Mejoras en la gestión de los recursos humanos, en organizaciones prestadoras de servicios, a través de la aplicación de técnicas y herramientas de gestión del conocimiento."

Profesor Invitado y temas dictados en:

Facultad de Ciencias Económicas - UBA Conducción de Equipos de Trabajo (Cátedra: Fainstein)

Instituto Nacional de Administración Pública - Liderazgo y Gestión de Equipos de Alto Rendimiento.

Universidad de San Andrés: Ventas Corporativas, Negociación y Presentaciones eficaces

Unidad de Vinculación Tecnológica de la UNTref: Emprendedorismo y desarrollo de PyMEs

Diplomatura de Gestion Financiera de la UNSAM: Innovación en la Gestión Pública.

Desde 1998 en el primer rol de Jefe de área con equipo a cargo y al cabo de un año, la función Gerencial en el área de desarrollo y venta de Programas Educativos en el Exterior para FACH, dos años mas tarde, asumo la Dirección de Área y la desarrollo por 4 años más con equipos de 40 personas en el país y limítrofes Actualmente: Socio-Director de Consultores Creativos Asociados, desde 2008. Habiendo diseñado y desarrollado programas de consultoría, coaching y capacitación en empresas.

c) Justificación de la propuesta

El egresado de la carrera se encuentra calificado para la interpretación del rol de un trabajador en el desempeño de su rol, tanto en posiciones operativas y técnicas como así también las posiciones de gestión o articulación de recursos. Surge de estas interacciones, entre diferentes jerarquías dentro de una organización, que requieren armonizar las metas y objetivos de cada área en función de las personas que trabajan, comprometidas en los resultados esperados.

Esta materia brinda los conocimientos y herramientas necesarias para entender y desarrollar una posición como egresado de la carrera que le permita generar planes de capacitación para equipos de trabajo a través del entendimiento y desarrollo de los aspectos de un equipo que les facilite alcanzar sus metas y objetivos para los cuales fueron creados.

d) **Carga horaria**

- 4 horas por semana
- Total de 64 horas por cuatrimestre

e) **Objetivos generales**

- Que el alumno conozca diversos enfoques necesarios para construir herramientas en el rol de la gestión de los vínculos entre las personas y las tareas en el rol, dentro de las organizaciones.

Objetivos específicos

- Distinguir los elementos básicos para el armado de una herramienta de acompañamiento de la gestión profesional de los equipos de trabajo.
- Brindar los fundamentos esenciales para formar parte de las políticas en la creación de los indicadores de gestión del trabajo.
- Facilitar al profesional de la carrera un soporte teórico y práctico para ser garantes, ante la posible vulneración de los derechos adquiridos del trabajador.

Contenidos desglosados por unidades o módulos

Unidad I

- Componentes de un equipo.
- Características de los equipos de alto desempeño
- La organización como equipo de equipos
- Indicadores elementales de un equipo

Unidad II

- Distinciones de equipos de trabajo en función de cada rubro industria, ámbito y funciones.
- Equipos comparados en ámbitos privados y públicos. La misión de cada uno de ellos.
- Problemas de lectura y errores en la conformación de metas y objetivos.

Unidad III

- El aprendizaje colectivo en la organización
- Iniciativas para promover el aprendizaje colectivo
- Indicadores de trabajo basados en evidencias y sus limitaciones de acuerdo a las exigencias por LCT o CC

Unidad IV

- Los roles en el equipo (asignados y percibidos)
- Etapas en la evolución de los equipos (individuo, grupo, equipo, organización)
- Gestión de emociones en los grupos
- Gestión de satisfacciones en los equipos

Unidad V

- Vinculación e integración de indicadores concretos por área, sector y puestos de trabajo.

g) **Bibliografía general**

- Argyris, Chris, *Cómo vencer las barreras organizativas*. Madrid, Diaz de Santos 1990
- Campbell, S., *Del caos a la confianza*, Buenos Aires, Paidós Empresa, 1997.
- Dixon, Nancy, *The Organizational Learning Cycle*. UK, Berkshire, McGraw-Hill, 1994.
- Doly & Monconduit, *Trabajar de otra manera. Por una ética del Management*, Buenos Aires, Temas Grupo Editorial, 1995.
- Eisenhardt, K. & Brown, Sh., *Competir al borde del caos*, Granica, 2002
- Echeverría, R., *La empresa emergente*. Buenos Aires, Granica, 2000.
- Gore, E. y Vázquez Mazzini, M.: *Una introducción a la formación en el trabajo*.
- Hamel, G. y Prahalad, C., *Compitiendo por el futuro*. Buenos Aires, Ariel, 1994.
- Katzenbach, J.: *La sabiduría de los equipos*. Buenos Aires, Granica, 1999.
- Kotter, John, *Lo que de verdad hacen los líderes*, Artículo de la revista Nueva Empresa, octubre de 1998
- Lewin, K.: *Teoría del campo en las ciencias sociales*, compilado. 1951
- Ondarts, A. y Vázquez Mazzini, M.. *Diversidad sociocultural y cultura organizacional*. Material preparado para el Seminario Aprendizaje colectivo y Capacitación Laboral, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Filosofía y Letras, Septiembre de 2002.
- Posner & Kouze, *El desafío del liderazgo*. Buenos Aires, Granica. 1996
- Schein, E.. *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*. Barcelona, Plaza & Janes Editores S.A, 1988.
- Senge, P., *La quinta disciplina en la práctica*. Buenos Aires, Granica, 1995.
- Surdo, E.. *La magia de trabajar en equipo*. Buenos Aires, Granica, 1998.
- Wenger, Etienne. *Communities of Practice*. New York, Cambridge University Press, 1999.

Específica dentro de cada unidad

Unidad I

- Nonaka, I. y Takeuchi, H. *La organización creadora de conocimiento*. Oxford University Press, 1999

Unidad III y V

- Kirkpatrick, D. *Evaluación de programas de entrenamiento: Los cuatro niveles*. Editorial Epise 2000
- Ley de contrato de trabajo, N° 20744
- Convenios Colectivos de Trabajo, según industria de cada TP

h) Metodología de enseñanza

Clases teórico-prácticas.

Participación de invitados de sector público y privado

i) Régimen de evaluación y promoción:

Durante el curso: se efectuará a través de la actitud responsiva en clase, la detección de aptitudes, la corrección y el ajuste del manejo de técnicas y herramientas.

Al promediar el curso: en una prueba parcial, se evaluará la articulación de los conocimientos teóricos con casos que se plantearán a esos efectos.

Al finalizar: a través de un trabajo en equipo, se evaluarán la aplicación de los conocimientos adquiridos y su aplicación en cada una de las .

j) Equipo docente y funciones de cada integrante

Lic. Ezequiel Pelzmajer - Titular

Lic. Leandro Degasperi - Docente Invitado