|  |
| --- |
|  |
| **HERRAMIENTAS DEL TRABAJO EN EQUIPO** |
| Escuela de Negocios - Facultad de Ciencias Económicas - Programa Académico |
|  |
|  |
| **06/06/2017** |

|  |
| --- |
|  |

**FUNDAMENTO DE LA PROPUESTA**

El Trabajo en Equipo es un elemento fundamental para el logro de metas de una organización y el desarrollo de las personas que la integran. Los líderes depositan en el equipo el resultado operacional de toda la empresa en su conjunto, y con ello la satisfacción final del cliente, la calidad del servicio y los productos, como así también la adopción de un clima laboral particular. Estas son razones suficientes para dedicar tiempo al desarrollo de sus habilidades, de los métodos de trabajo, de la gestión en los procesos, del manejo de las relaciones interpersonales, de la distribución de cargas de trabajo, del liderazgo de las personas, etc.

El Programa de Herramientas del Trabajo en Equipo es una actividad académica de capacitación, que se realiza en un marco metodológico complejo que se esfuerza en adaptar los recursos de aprendizaje a las condiciones de trabajo de sus participantes. Su principal beneficio se centra en la condición de generar un proceso continuo y sistemático de desarrollo, permitiendo al participante realizar un monitoreo de los grados de avance a lo largo del tiempo, alcanzando juntos nuevos parámetros de organización personal y grupal; definir nuevos hábitos productivos; promover nuevas estrategias al desafío organizacional.

**OBJETIVOS**

El programa de Herramientas del Trabajo en Equipo tiene por objeto comprender la bases fundamentales sobre cómo funcionan los equipos en las organizaciones, ya sea desde una perspectiva para conformar un nuevo equipo de trabajo, para sumarse como integrante en uno que está en funcionamiento o para actuar como líder del mismo. El programa brinda una plataforma básica de nociones técnicas específicas, las herramientas de análisis de las personas que integran un grupo y el desarrollo de habilidades para cambiar el estado inicial a fin de alcanzar una mayor efectividad en las organizaciones del trabajo.

Este programa posee los siguientes objetivos específicos:

* Adquirir una visión global del trabajo en equipo considerando el aspecto técnico y el cultural en la gestión de las organizaciones.
* Promover actitudes de mayor autonomía y responsabilidad personal en línea con la misión, visión y estrategia de la organización.
* Descubrir y fortalecer las propias habilidades orientadas a comprender los distintos perfiles de sus colaboradores y a acompañar su crecimiento en la organización.
* Reflexionar sobre las debilidades y fortalezas del equipo, e incorporar nuevas estrategias para desarrollarlo.
* Lograr una mejor comunicación interna entre los miembros de los equipos y entre las diversas áreas de la compañía en vistas a generar un mejor resultado hacia el cliente.
* Promover la iniciativa y la proactividad, enfatizando una actitud abierta al aprendizaje permanente y al autodesarrollo.

**DESTINATARIOS**

El programa admite personas de diversos campos profesionales y de diferentes contextos laborales que buscan la aplicación de las técnicas del Trabajo en Equipo para promover los cambios que llevan a alcanzar sus metas personales y objetivos corporativos.

El curso acepta a personas que deben liderar equipos de trabajo, integrantes de un mismo sector de la empresa en proceso de cambio y que requieren incorporar nuevas conductas para superar los desafíos propuestos, miembros de equipos multidisciplinarios que trabajan en conjunto a pesar de no compartir el mismo espacio físico, analistas de Recursos Humanos que ayudan a organizar áreas de trabajo, consultores de empresas que participan en la transformación de una organización.

**METODOLOGÍA**

Nuestro modelo de trabajo en la capacitación y entrenamiento de personal clave se organiza en base a los siguientes criterios:

* **Metodología secuencial y modular**

La organización de actividades de forma modular se realiza para una mejor diagramación en el tiempo y el mejor aprovechamiento de cada contenido. El desarrollo del talento se organiza de modo que pueda apoyarse en los procesos de formación basados en el conocimiento, las relaciones conceptuales, la práctica sistematizada y la transferencia al lugar de trabajo.

* **Adaptabilidad**

Adaptación de todos los contenidos, ejemplos y situaciones a las operaciones de las empresas que forman parte del grupo. Generamos una discusión interactiva de casos reales y situaciones que han vivido los participantes, impulsando la participación activa y toma de conciencia y decisiones de cada uno de ellos.

* **Enfoque práctico**

El objetivo es el cambio de hábitos y actitudes dentro del escenario real del trabajo, junto con la incorporación de los conocimientos aprendidos. Organizamos los encuentros con experiencias vivenciales, ejercicios de aplicación, dinámicas grupales y otros recursos que transformen los contenidos de consultoría en aprendizaje concreto.

* **Aplicabilidad**

Cada contenido prevé herramientas que podrán aplicar a su puesto de trabajo inmediatamente después de concluida cada jornada de trabajo. En los temas de habilidades, realizarán numerosas prácticas para internalizar la habilidad.

**CERTIFICACIONES**

La UNC brindará certificados de asistencia a las personas que completen el cursado con un mínimo del 80 % de asistencia del programa completo.

PLAN DE ESTUDIOS

Proponemos desarrollar el Curso de Posgrado de Herramientas del Trabajo en Equipo bajo un programa de tres módulos presenciales con su componente de e-learning correspondiente, cuya organización responde a un esquema de aprendizaje específico. Los tiempos asignados a cada encuentro son de 4 horas reloj, con una pausa a mitad de jornada para facilitar la concentración y el aprendizaje persona.

**Unidad 1: Concepto del Trabajo en Equipo y su conformación.**

* *Qué es trabajo en equipo? Cuando es necesario crear un equipo para dar respuesta a los proyectos de la Organización. Tipos de equipos de trabajo. Diferencias entre un grupo y un equipo. Por qué fallan los Equipos? Revisión de los factores que producen el fracaso en la conformación y funcionamiento del equipo.*
* *Conformación del Equipo. Análisis de procesos productivos que ayudan a definir los perfiles técnicos requeridos. Selección de las personas basada en conocimiento, formación, experiencia y competencias profesionales. Segunda revisión de perfiles basados en la visión organizacional, los valores personales y la modalidad de contacto.*
* *Reconocimiento de las etapas vitales de los equipos. Aparición de los fenómenos grupales, su efecto y forma de aprovechamiento. Características del equipo de alto rendimiento.*

**Unidad 2: Planificación de las actividades en Equipo**

* *Planificación del Trabajo en forma de equipo. Lanzamiento de proceso. Definición de roles, responsabilidades, expectativas de resultado y tiempos de ejecución. Asignación de recursos para sostener un desempeño elevado.*
* *Gestión de la comunicación interna como eje de la efectividad de los procesos productivos. Creación de la matriz de comunicación. Reuniones de lanzamiento y asignaciones de responsabilidades. Canales de información descendente y ascendente. Reportes de avance en el proceso.*
* *La definición del objetivo y planificación de las actividades. Diseño de la estructura organizativa dentro del equipo. Delegación de funciones, tareas y responsabilidades. Gestionar el desempeño dentro del equipo. Revisión de resultados: metas de proceso y metas de maestría.*
* *El proceso de toma de decisiones. Mecanismos de decisión grupal. Facilitando el análisis de la situación, los paradigmas de aprobación, la generación de alternativas y los criterios de decisión. Participación en decisiones grupales.*
* *Reuniones efectivas. Claves de una reunión de alta efectividad. El proceso y el contenido. Planificación y coordinación de reuniones de trabajo. Tipos de reuniones y diseño de las mismas. Herramientas de evaluación de la reunión. Organización de la agenda personal para incrementar la productividad.*

**Unidad 3: Fortalecimiento de los equipos hacia el Alto Rendimiento**

* *Aprendizaje de herramientas fundamentales para integrantes y líderes de equipos. La comunicación interpersonal. El poder del lenguaje para crear contextos. Aspectos verbales y paraverbales. La técnica de escucha. Generar apertura, integridad, empatía y asertividad. La ventana de Johari. Aprendiendo a llenar espacios vacíos.*
* *La Resolución de conflictos. Percepción del conflicto dentro del equipo. Actitud frente a los conflictos. Facilitación del diálogo entre las personas y del consenso básico para mantener al equipo en funcionamiento. El conflicto no termina cuando acaba la discusión: mecanismos de resolución de corto y largo plazo.*
* *Análisis de los perfiles de personalidad de los integrantes del equipo. El modelo de Nueve Roles de TMI: características de los roles funcionales y roles grupales. Aceptación de la diversidad y pluralidad de personalidades. Fortalezas y debilidades de cada uno.*
* *Acciones de fortalecimiento del equipo: team building. Cultura organizacional para sostener el trabajo en equipo como un valor. Actividades formales e informales para cuidar los lazos interpersonales. El valor de las los Programas Outdoor. Actividades que ofrece el entorno de Mendoza.*

DÍAS Y HORARIOS

Los días de cursado serán los Lunes, en el horario de 17 a 21 hs , en la Escuela de Negocios de la Facultad de Ciencias Económicas de la UNC. El día de inicio de las actividades sería el 4 de Septiembre de 2017, generando un encuentro por semana hasta el día 13 de noviembre del mismo año.

INVERSIÓN

Herramientas del Trabajo en Equipo se encuentra organizado en módulos 10 encuentros, sobre la base de un tiempo de 40 horas reloj de cursado en aula, más 20 hs reloj de cursado virtual en el campus de la EN.

La inversión necesaria para desarrollar el programa es tres mil cuatrocientos  **pesos** ($**3.400.-**). Forma de pago: Inscripción cuatrocientos pesos ($400) más tres cuotas de mil pesos ($1000) pagaderos en efectivo, tarjeta de débito, transferencias o depósitos bancarios.

DIRECCION

## Eduardo Silveti

Licenciado en Psicología, Diplomado en Recursos Humanos, Diplomado en Procesos de Mejora Continua.

Responsable del área de Gestión del Talento en Knight Piesold Argentina. Consultor de empresas en concepto de Desarrollo Organizacional, siendo sus principales clientes son: Mediterráneo Renault y Nissan, Grupo Holcim, Easy, Jumbo, Super Vea, Telefónica, Flowserve, Sancor Seguros, Asociart, CME, Belatrix, Uno Medios, Villavicencio, Grupo del Plata Salud, Bodegas Chandon, Proemio Wines, The Vines of Mendoza, Trivento Bodegas y Viñedos, Finca Agostino, Dominio del Plata, Jugos Australes, Bodega Kaiken, Lucas Wine Way, Grupo LTN, AYSAM, DGR, entre otras.

Ex Director de Carrera de Licenciatura en Psicología(UCA). Docente en carreras de grado en Psicología del Deporte y Psicología Organizacional. Docente de Posgrado en el Programa de Desarrollo Gerencial de la UTN ; en el Diplomado de Psicología Organizacional de la UNC; en la Especialización en Gestión de RRHH en la UMaza.

## EXPOSITORES

**MARIA ALEJANDRA RIGO**

Master en Psicoterapia Sistémica. Licenciada en Psicología. Terapeuta Familiar. Coach Ontológico Profesional por GL.

Docente en la Maestría de Derecho Laboral y Maestría Psicoterapia Sistémica de la UDA. Docente Posgrado de RRHH UNC. Docente en la Maestría de Calidad UTN. Docente para el MBA online para Latinoamérica de la Université de Management de Suiza. Aden School Psicóloga para ICAS Mc Care en asistencia psicológica para empleados en zona inhóspita y asistencia grupal en accidentes mortales en Minas.

**ARMANDO CARRASCO**

Master of Business Administration (M.B.A.), Posgrado Especialista en Marketing, Ingeniero Industrial. Coach Ontológico certificado.

Gerente de Desarrollo Humano en PREAR Pretensados Argentinos S.A. Consultor Senior en PYMET – FIATO. Diagnóstico Consultoría Capacitación. Gerente Regional en Asociart S.A. ART Gestión Comercial Administración de Siniestros Prevención de Riesgos Medicina Laboral.

**CESAR ISOLA**

Licenciado en Análisis de Sistemas, Learning Organizations, Organizaciones que aprenden, Learning Sciences, Programa de Desarrollo Directivo, Administración y gestión de empresas, Systems Analysis (CAECE); Management Development Program, Universidad Centro de Altos Estudios en Ciencias Exactas

Owner en Isola Consultores. Consultoría y Capacitación para la Alta Dirección de las empresas Consultoría y Capacitación en Gestión y Conducción de Personas Consultoría en Empresas de Familia: Implementación de Órganos de Gobierno, Sucesión Generacional, Protocolo Familiar.

**COSTANZA PALMIERI**

Profesorado Universitario, Educación universitaria/Gestión en el ámbito de la educación universitaria. ICO Management Programa de Formación en Coaching. Modulo Comportamiento Organizacional. Psicología Laboral. Mediadora Nacional. Lic. Relaciones del trabajo, Cs. Sociales / Empresariales.

Responsable de Desarrollo y Compensaciones en Grupo T y T - Coordinadora Regional Selección, Capacitación y Consultoría (Directora Selección Regional) en Adecco Group - Jefa de Desarrollo Organizacional en Uno Medios

**FERNANDO ANTA**

PDG. Programa de Desarrollo Gerencial (ADEN). Certified International Coach (International Coaching Community). Maestría en Dirección y Gestión de Recursos Humanos (EUDE. Escuela Europea de Dirección y Empresa). Lic. en Psicología (UDA).

Socio Consultor en Anta y Asociados. Ex Jefe de Recursos Humanos en Holcim; Jefe de RRHH Zona Cuyo en Prosegur; Coordinador RRHH Región Oeste en Correo Argentino. Docente de grado en carrera de Psicología en UCA y UDA.

**PABLO ACOSTA**

Coaching Psicológico Integral, Especialización en Gestión de RRHH, Gestión y servicios de recursos humanos. Diplomado en Recursos Humanos. Lic. en Ciencias de la Educación.

Profesor en Fundación Universitas, en la materia Diseño Organizacional/Capacitación y Desarrollo para la Carrera de Recursos Humanos. Consultor / Capacitador / Coach en RB Consultores. Consultor/Asesor en Gestión de Personas, del Talento y Gestión del Cambio para distintas Organizaciones de Latinoamérica. Formador/Facilitador en Habilidades Personales y Estratégicas. Coaching Personal, de Carrera, Ejecutivo y Organizacional. RH Coordinator en IMPSA. Diseño e Implementación de Programas Corporativos de Formación y Desarrollo de Talento. Evaluaciones de Potencial y Desempeño. Mapeo de Talento. Planes de Carrera. Desarrollo de Equipos. Programas JPs. Acompañamiento a Procesos de Cambio. Indicadores. Gestión Integrada con Capacitación y Empleos, Compensaciones y Beneficios, Administración de Personal, Relaciones Laborales e IT.