

Guía Docente

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Titulación:	Diploma en Integral Leadership Program (Título propio asociado a DER+RRII)		
Rama de Conocimiento:	Ciencias Sociales y Jurídicas		
Facultad/Escuela:	Derecho, Empresa y Gobierno		
Asignatura:	Liderazgo de Equipos		
Tipo:	Propia Obligatoria	Créditos ECTS:	1
Curso:	2	Código:	72615
Periodo docente:	Tercer-Cuarto semestre		
Tipo de enseñanza:	Presencial		
Idioma:	Castellano		
Total de horas de dedicación del alumno:	25		

Equipo Docente	Correo Electrónico
María Jane Rodríguez del Tronco	j.rtronco.prof@ufv.es

DESCRIPCIÓN DE LA ASIGNATURA

Desde el principio de los tiempos, las personas han formado grupos. Los humanos somos definitivamente “seres sociales”, por lo que los grupos se han convertido en la base de la vida familiar, del ocio, del trabajo, etc. El comportamiento de un grupo puede pasar del caos total al éxito más rotundo. Y los grupos disfrutan de mayor éxito si se convierten en unidades más productivas llamadas “equipos”. Es por eso que el trabajo en equipo se ha convertido en un elemento esencial de la mayoría de las actividades profesionales para lograr un alto desempeño, y una habilidad básica que los líderes deben desarrollar. De hecho, ser capaz de trabajar en equipo es previo a liderar cualquier grupo de personas destinadas a colaborar y cooperar.

Esta asignatura ha sido diseñada como continuación a la de “Introducción al Liderazgo” del curso anterior, así como para completar la que los estudiantes también han tenido al inicio de sus estudios bajo el nombre de “Habilidades y Competencias de la Persona (HCP)”. Trabajaremos las principales diferencias entre un grupo y un equipo, qué hace que un equipo sea efectivo, y qué consideraciones deben tener en cuenta los líderes para aprovechar al máximo un grupo de personas que trabajan juntas para lograr objetivos comunes.

OBJETIVO

El objetivo principal de esta asignatura es desarrollar en los alumnos la conciencia de qué son los equipos, lo importante que es el desarrollo del espíritu de equipo como factor de éxito profesional y organizacional, así como adquirir conocimientos y habilidades para contribuir al desarrollo de un EAR (Equipo de Alto Rendimiento). Los objetivos específicos son entonces:

- Desarrollar la conciencia de las diferencias entre un grupo y un equipo.
- Entender qué es un Equipo de Alto Rendimiento (EAR) y cómo se desarrolla.
- Conocer las dimensiones básicas que se deben cumplir para construir y contribuir al desarrollo de un EAR.
- Ser capaz de identificar las diferentes etapas (fases) que viven los equipos para ayudar a su evolución.
- Reconocer las disfunciones que hacen que un equipo no avance, e involucrarse en su mejora, aprendiendo los puntos clave de actuación.
- Tomar conciencia de cómo los comportamientos y acciones individuales pueden afectar el desempeño del equipo.
- Desarrollar la confianza y las habilidades clave de comunicación interpersonal en el liderazgo.
- Conocer el *feedback* como herramienta clave para mejorar el desempeño individual y colectivo, así como para favorecer el desarrollo, tanto del equipo, como de sus miembros.

CONOCIMIENTOS PREVIOS

Es recomendable haber realizado el cuestionario MBTI en la asignatura "Introducción al Liderazgo" del curso anterior, además de conocer los principios que sustentan este indicador de tipos de personalidad.

CONTENIDOS

1. Fundamentos del trabajo en equipo: Grupo vs Equipo. El valor de la complementariedad, la generosidad y la sinergia.
2. Fases en el desarrollo de un equipo: Etapas del desarrollo del equipo (Tuckman). Lo que se espera del líder en cada etapa para progresar.
3. Qué es y cómo se desarrolla un EAR: Las 8 áreas de un excelente equipo. Dimensiones básicas de los equipos: productividad y positividad (TDA). Lo que se espera del líder para impulsar tanto la productividad como la positividad. Disfunciones de un equipo (Lencioni). La confianza como elemento clave. El concepto de "accountability".
4. Habilidades de comunicación interpersonal para el trabajo en equipo: La importancia de la escucha activa y la empatía. La influencia de las necesidades interpersonales (FiroB - Fundamental Interpersonal Relationships Orientation Behavior): cómo adaptar nuestra comunicación a las necesidades interpersonales de los demás. ¿Qué es *feedback*? Dimensiones clave. Formal vs informal. Reglas clave para dar un *feedback* inteligente. Modelo B.E.F.O.R.E. de Smart Feedback.

ACTIVIDADES FORMATIVAS

Las clases de este curso están diseñadas para ser 100% experienciales, por lo que la asistencia es clave para que los estudiantes progresen. Durante los talleres, los estudiantes deberán realizar ejercicios en equipos, que se combinarán con debates en plenaria.

Asimismo, la formación del alumno, y su preparación para la prueba que se realizará durante el periodo de exámenes, se basará tanto en los conceptos clave trabajados en el aula, como en el material complementario que estará disponible en el aula virtual Canvas (vídeos, lecturas y películas).

DISTRIBUCIÓN DE LOS TIEMPOS DE TRABAJO

ACTIVIDAD PRESENCIAL	TRABAJO AUTÓNOMO/ACTIVIDAD NO PRESENCIAL
8 horas	17 horas

COMPETENCIAS

Diferenciar un equipo de un grupo y conocer las áreas clave que hacen que un equipo sea excelente.

Identificar las fases en la evolución de los equipos y saber qué se espera de un líder en cada una de ellas para su avance efectivo.

Reconocer las dimensiones claves en los equipos para su evolución hacia el alto rendimiento, e identificar qué fortalezas en particular desarrollar en cada una de ellas.

Identificar las principales disfunciones a las que se enfrentan los equipos, así como las estrategias a implementar como líderes para superarlas.

Desarrollar las habilidades comunicativas fundamentales para el trabajo en equipo y el liderazgo.

Reconocer el valor del *feedback* como herramienta clave en el desarrollo, tanto individual, como colectivo.

Saber cómo recibir *feedback*.

Conocer los fundamentos para dar un *feedback* inteligente.

RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Los estudiantes podrán diferenciar un grupo de un equipo.

Los estudiantes aprenderán las áreas que forman un gran equipo.

Los estudiantes podrán identificar la fase evolutiva en la que se encuentra un equipo, así como tomar conciencia de lo que se espera del líder en cada fase.

Los estudiantes comprenderán el valor de las dimensiones de la productividad y la positividad en los equipos para el alto desempeño, y qué fortalezas tienen que trabajar para potenciar cada una de ellas.

Los estudiantes tomarán conciencia de las disfunciones a las que se enfrentan los equipos y las estrategias clave para superar cada una de ellas.

Los estudiantes aprenderán las habilidades comunicativas fundamentales para el trabajo en equipo y el liderazgo, y

de forma específica para recibir y dar *feedback*.

SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE

- Asistencia y participación en clase/talleres: 65% (*)
- Prueba tipo test: 35% (**)

(*) Será necesaria la asistencia al menos al 75% de las clases, para poder calificar este concepto y ponderar en la nota final de la asignatura.

(**) La prueba tipo test es obligatoria. Será necesaria al menos una nota de 5/10 para ponderar la nota final de la asignatura.

OBSERVACIONES: Para aprobar la asignatura será necesaria una nota final de 5/10. Los estudiantes que no puedan asistir a clase de forma justificada, y que no alcancen la asistencia mínima del 75%, tendrán derecho a ser evaluados mediante un sistema alternativo de evaluación del aprendizaje para compensar el concepto de asistencia.

BIBLIOGRAFÍA Y OTROS RECURSOS

Básica

BUITRAGO, A.; LUNDIN, S.; NELSON, B. Ubuntu! Una fascinante fábula sobre la filosofía africana del trabajo en equipo Ed. Alienta (2010)

LENCIONI, P. Las cinco disfunciones de un equipo Ed. Empresa Activa (2003)

Complementaria

CARR, C.; PETERS, J. 50 Tips for Terrific Teams: Proven Strategies for Building High Performance Teams Ed. Friesen Press (2013)

LALOU, F. Reinventar las organizaciones Ed. Arpa (2017)

LENCIONI, P. Equipos ideales Ed. Empresa Activa (2016)

RODRÍGUEZ DEL TRONCO, J.; RODRÍGUEZ DEL TRONCO, R.; VICO GARCÍA, N. Smart Feedback: Conversaciones para el desarrollo del talento LID Editorial (2017)