

PROGRAMA			
I.- DATOS GENERALES			
Nombre del curso:	Electiva: Gestión de equipos de alto rendimiento a través de la dinámica de grupo		
Código del curso:	FACE 80447	Clasificación Asignatura:	TA-5: Instrumental. Expositiva.
Número de Unidades Crédito:	4	Horas de acompañamiento docente (Teoría):	1
Coordinación Académica:	Sociología (COSO) y Relaciones industriales (COSI)	Horas de acompañamiento docente (Práctica):	2
Escuela:	Escuela de Ciencias Sociales (CISO)	Horas de acompañamiento docente (Laboratorio):	N/A
Facultad	Ciencias Económicas y Sociales	Horas de Preparaduría:	0
Tipo de Evaluación:	Continua sin reparación	Horas de trabajo independiente recomendado al estudiante:	4
Modalidad :	Presencial / Virtual	Pre-requisitos:	De acuerdo a plan de estudios
Tipo de Asignatura:	electiva	Régimen de Estudios:	Semestral
Ubicación de la asignatura:	7° u 8° semestre	Fecha de Aprobación Consejo de Facultad:	13-03-2020

II.- JUSTIFICACIÓN
Las organizaciones en cualquier contexto requieren equipos de alto desempeño, que se orienten a producir resultados concretos de parte de sus miembros, aumentar el compromiso con que asumen las tareas, mejorar su desempeño y contribuir con procesos de cambio en la sociedad. El liderazgo tiende a ser clave para el funcionamiento de estos equipos: su rol es potenciar las fortalezas, detectar áreas de mejora, desarrollar competencias y modelar. Se propone la dinámica de grupos, disciplina complementaria para las Ciencias Sociales, como guía del proceso de aprendizaje para que los líderes se empoderen de estrategias y metodologías apropiadas para la réplica y transferencia de un quehacer profesional que pasa por el acompañamiento y desarrollo de equipos capaces de transformar las realidades.

III.- CONTRIBUCIÓN DE LA ASIGNATURA AL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS	
Competencias Generales: CG3: Aprender a trabajar con el otro	
Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
Participa y trabaja en equipo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifica roles y funciones de todos los miembros del equipo 2. Realiza las tareas establecidas por el equipo 3. Cumple diversos roles dentro del equipo 4. Utiliza formas de comunicación que favorecen las relaciones de interdependencia. 5. Coordina las acciones del equipo hacia el logro de la meta común
Competencias Profesionales: CP3: Interviene para promover el cambio social	
Unidad de Competencia	Criterios de desempeño
Acompaña procesos de empoderamiento y desarrollo de agregados y comunidades	<ol style="list-style-type: none"> 1. Diseña asesorías y acompañamiento a grupos sociales para su desarrollo 2. Ajusta procesos de intervención social en condiciones cambiantes 3. Evalúa o lidera/facilita la evaluación de los resultados de los procesos de intervención social 4. Reconoce situaciones de conflicto, de problemas y oportunidades en las dinámicas sociales

IV.- UNIDADES TEMÁTICAS	
UNIDAD I: Introducción a la dinámica de grupo	Tema I: Definición de grupo. Teorías de grupo Tema II: Fases/etapas de los grupos Tema III: Características de los grupos Tema IV: Metodología para intervenir un grupo
UNIDAD II: Trabajo de equipo	Tema I: Definición de trabajo en equipo y diferencia con grupo Tema II: Indicadores de los equipos de trabajo

y liderazgo	Tema III: El liderazgo, definición Tema IV: Tipo de liderazgo Tema V: Indicadores de liderazgo
UNIDAD III: Equipos de alto rendimiento	Tema I: Definición y características Tema II: Aspectos claves en el desarrollo de equipos de alto rendimiento Tema III: Etapas en la configuración de equipos a equipos de alto desempeño: desarrollo y crecimiento Tema IV: Beneficio de los equipos de alto rendimiento para las organizaciones
UNIDAD IV: Estrategias para la gestión de equipos de alto rendimiento	Tema I: Motivación Tema II: Lenguaje positivo/ Lenguaje corporal Tema III: Liderazgo en la gestión de equipos de alto rendimiento
UNIDAD V: Acompañamiento de la gestión de equipos de alto rendimiento con dinámica de grupo	Tema I: Metacognición Tema II: Herramientas básicas de coaching.

V.- ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA Y APRENDIZAJE

Basados en la dinámica de grupo se desarrollarán estrategias didácticas que faciliten el intercambio permanente entre los participantes. Empleando recursos como ejercicios vivenciales, discusiones de casos, videos, presentaciones, debates de contenidos, asignaciones entre sesiones de clases que faciliten la búsqueda de información e investigación. Exposición del profesor y facilitación de dinámicas de grupos.

VI.- ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN

- Participación en dinámicas.
- Proyecto de intervención en equipos.
- Autoevaluación-coevaluación.

VII.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADAIR, J. (2010). Liderazgo estratégico. Editorial: Kogan Page
 BLANCHARD, K. (2006). Liderazgo de nivel superior. Editorial: FT Press
 BLANCHARD, K. y MUCHNICK, M. (2003). La píldora de liderazgo. Editorial: Free Press
 BOYATZIS, R. y MCKEE A. (2005). Liderazgo resonante. Editorial: Harvard Business School Press
 BRADBERRY, T. y GREAVES, J. (2012). Liderazgo 2.0. Editorial: TalentSmart
 CARNEGIE, D. (1995). El líder en ti. Editorial Pocket
 Cartwright, D. y Zander, A. (2001). Dinámica de grupos, Investigación y Teoría. México: Trillas.
 CHANDLER, S. (2012). 100 maneras de motivarse uno mismo. Editorial: Career Press
 CHARAN, R. (2008). Liderazgo en una era de incertidumbre económica. Editorial: McGraw-Hill
 COTTRELL, D. y ADAMS, A. (2005). El próximo nivel. Editorial: CornerStone Leadership Institute
 DEWETT, T. (2010). El librito negro del liderazgo. Editorial: TVA, Inc.
 DUNCAN, R. (2012). Liderazgo abierto al cambio. Editorial: Maxwell Stone Publishing
 FRIEDMAN, S. (2008). Liderazgo total. Editorial: Harvard Business School Press
 GEORGE, B. y SIMS, P. (2007). El verdadero norte. Editorial: Jossey-Bass
 GOLEMAN, D., BOYATZIS, R., MCKEE, A. (2002). Liderazgo primario. Editorial: Harvard Business School Press
 GREENE, R. y ELFFERS, J. (2000). Las 48 leyes del poder. Editorial: Penguin
 HUMPHREY, J. (2012). Hablar como un líder. Editorial: Jossey-Bass
 JOHANSEN, B. (2012). Los líderes hacen el futuro. Editorial: Berrett-Koehler Publishers
 KRAEMER, H. Jr. (2011). Pasar de los valores a la acción. Editorial: Jossey-Bass
 MACCOBY, M. (2007). Los líderes que necesitamos. Editorial: Harvard Business School Press
 MARTI, E. (2001). Todos somos líderes. Editorial Universo Gerencial
 MARTI, E. (2006). No más jefes, por favor. Editorial Universo Gerencial
 MAXWELL, J. (2006). El líder de 360 grados. Editorial: Thomas Nelson
 MAXWELL, J. (2011). Los 5 niveles del liderazgo. Editorial: Center Street
 MAXWELL, J. y DORNAN, J. (2013). Cómo influir en las personas. Editorial: Thomas Nelson
 SALACUSE, J. (2005). Liderando líderes. Editorial: AMACOM/American Management Association
 Shaw, M. (1989). Dinámica de grupos. Psicología de la conducta de los pequeños grupos. Barcelona: Herder.
 SCHWARZ, R. (2013). Líderes inteligentes, equipos más inteligentes. Editorial: Jossey-Bass
 Schutz, W. (1971). Todos somos uno la cultura de los encuentros. Buenos Aires: Amorrortu.
 TRACY, B. (2010). Cómo lideran los mejores líderes. Editorial: AMACOM

ULRICH, D. y SMALLWOOD, N. (2007). Marca de liderazgo. Editorial: Harvard Business School Press
ULRICH, D., SMALLWOOD N. y SWEETMAN K. (2009). El código del liderazgo. Editorial: Harvard Business School
URIBE, A., MOLINA, J., CONTRERAS, F., BARBOSA, D., & ESPINOSA, J. (2013). Liderar Equipos de alto desempeño: un gran reto para las organizaciones. Universidad & Empresa, 53-71.
YAMAKAWA, P., & OSTOS, J. (2011). Relación entre innovación organizacional y desempeño organizacional. Universidad & Empresa, 93-115
ZIGARMI, D., FOWLER S. y LYLES D. (2007). El genio del liderazgo. Editorial: Finacial

Recursos virtuales:

www.efip.org.ve

<https://www.portafolio.co/negocios/empresas/importancia-formar-equipos-alto-desempeno-33640>

<http://www.rrhmagazine.com/articulos.asp?id=680>