PROGRAMA DE CURSO

Código	Nombre
EP6101	Liderazgo y desarrollo de equipos

Nombre en Inglés
Leadership and team development

SCT	Unidades Docentes	Horas de Docencia de Cátedra Semanales	Horas de Docencia de Workshop	Horas de Trabajo personal Semanal
3	3	3 horas	4 horas	4 horas

Requisitos	Carácter del curso
Para estudiantes de Magister y Doctorado. FCFM y Universidad de Chile.	Electivo (a validar por cada programa)

Resultados de Aprendizaje
Brindar a los y las estudiantes de postgrado herramientas teóricas y metodológicas que les permitan desarrollar habilidades de liderazgo centradas en mejorar la autogestión y el conocimiento de sí mismo para mejorar así ejercicio del rol de liderazgo. También se busca desarrollar habilidades de gestión, administración y liderazgo que priorice la cercanía y disponibilidad hacia sus colaboradores en el uno a uno, permitiendo enseñarles a alinear la visión global y estratégica con sus respectivos equipos de trabajo, así como el logro de los objetivos de la organización en la que se desempeñen. Por último, se busca desarrollar la habilidad de coordinación y trabajo colaborativo de los alumnos/as, de manera de potenciar el desarrollo de equipos de alto desempeño a través de conductas de dirección cotidianas en sus respectivos equipos.

Metodología Docente	Evaluación General
- Clases expositiva-dialogadas con apoyo de estrategias audiovisuales y talleres prácticos de discusión y análisis. - Ejercicios de análisis de casos ad hoc. - Ejercicios prácticos vinculados al contenido teórico que le permitan a cada participante, al final de cada jornada construir una interpretación cognitiva de lo aprendido y una interpretación experiencial. - Ensayos reflexivos. - Participación en clases.	Cada participante será evaluado sumatoriamente, al final del proceso, mediante acciones de retroalimentación práctica, con una rúbrica que describe su desempeño a nivel individual a partir de los trabajos requeridos por el curso.

UNIDADES TEMÁTICAS

Número	Nombre de la Unidad	Duración en Semanas
Unidad 1: Autoliderazgo y gestión de sí mismo		2
Contenidos	Resultados de aprendizaje de la Unidad	Referencias bibliográficas
1. Introducción: • ¿Qué es el autoliderazgo y la gestión de sí mismo? • Estados de ánimo para el aprendizaje • Aprender a aprender 2. Perfil personal y liderazgo: • Aplicación de instrumento de perfiles personales para el autoconocimiento. • Fundamentos del Instrumento. • Sentido de la aplicación. 3. Perfil personal en la práctica: Ejercicios de análisis e identificación de fortalezas y oportunidades de desarrollo 4. Plan individual de desarrollo: Ejercicio individual para el desarrollo de un plan de acción que permita al estudiante hacerse cargo del desarrollo de su potencial de liderazgo.	RA1: Identifica elementos clave del autoliderazgo y gestión de sí mismo, así como sus propias fortalezas y oportunidades de desarrollo RA2: Comprende como el autoliderazgo impacta en la gestión y liderazgo de personas RA3: Genera un Plan de desarrollo individual basado en sus características de personalidad para el desarrollo de su potencial de liderazgo.	• Manéjese a sí mismo. Artículo de Trend Management, Volumen 1, Ed.4 (Junio, 2005). • Marston, W. M. 1928. Emotions of Normal People. Londres: Kegan Paul, Trench, Trubner & Co. Ltd. • Extended DISC International Ltd, 2010. The Extended DISC System Tool Manual. Disponible en web: https://www.hrprofilingsolutions.com/LiteratureRetrieve.aspx?ID=127507.

Número	Nombre de la Unidad	Duración en Semanas
Unidad 2: Liderazgo Situacional uno a uno		3
Contenidos	Resultados de aprendizaje de la Unidad	Referencias bibliográficas
1. Introducción al Liderazgo Situacional 2. El Diagnóstico como primera habilidad de Liderazgo: • ¿Qué diagnosticar? • Modelo de Diagnóstico • Etapas de desarrollo y/o madurez laboral 3. La flexibilidad como segunda habilidad de liderazgo: • Estilos de liderazgo posibles. • Adecuación de estilo al nivel de desarrollo del colaborador. 4. La Alianza para el desempeño como la tercera habilidad de liderazgo: • Modelo de liderazgo integrado. • Planificador del desempeño: contrato bi-direccional permanente.	RA1: Desarrolla la habilidad cognitiva de identificar las etapas de desarrollo de colaboradores RA2: Desarrolla la habilidad de identificar y adaptar los estilos de liderazgo necesarios para las distintas necesidades de desarrollo de los colaboradores RA3: Comprende la importancia de la comunicación de retroalimentación como herramienta clave de liderazgo y del desarrollo de personas	• Ken Blanchard, Leading at higher Level. Ken Blanchard, FT Pres. Pearson Education, third edition, 2019 • Argyris, Chris. Double loop learning in organizations. Harvard Business Review. Sept.Oct. 1999 • Argyris, Chris. Teaching Smart People How to Learn. Harvard Businnes Review. 1991

Número	Nombre de la Unidad	Duración en Semanas
Unidad 3: Liderazgo y Comunicación efectiva		2
Contenidos	Resultados de aprendizaje de la Unidad	Referencias bibliográficas
1. Introducción a la Comunicación efectiva como herramienta clave para el liderazgo 2. Técnicas de Comunicación efectiva verbal y no verbal 3. Técnicas de Estructuración de mensajes efectivos 4. Habilidades de Comunicación y su aplicación en el liderazgo	RA1: Comprende la importancia de la comunicación para la efectividad del liderazgo. RA2: Logra estructurar mensajes de acuerdo a los modelos comunicacionales entregados. RA3 Identifica y logra desplegar posturas, gestos y matices fonéticos que ayudan a ser más efectivos los espacios comunicacionales desde lo no verbal.	• Ken Blanchard, Leading at higher Level. Ken Blanchard, FT Pres. Pearson Education, third edition, 2019 • Allan - Barbara Pease. El lenguaje del cuerpo. Amat Editorial. 2006 • Daniel Scheinsohn A.; Comunicación Estratégica: la opinión pública y el proceso comunicacional; Granica, 2019 • Daniel Scheinsohn A.; Poder y Acción a través de la comunicación estratégica; Granica, 2011 • Simon Sinek. La clave es el Por qué. Cómo los grandes líderes inspiran a actuar. Atalaya. 2009

Número	Nombre de la Unidad	Duración en Semanas
Unidad 4: Desarrollo de equipos		2
Contenidos	Resultados de aprendizaje de la Unidad	Referencias bibliográficas
1. Introducción al Liderazgo de Equipos de Alto Desempeño 2. Características de los Equipos de Ato desempeño a través de la metodología PERFORM 3. Etapas de Desarrollo grupal. Diagnóstico y rol del líder en cada etapa	RA1: Comprende las principales características de los equipos de alto desempeño y como medirlas RA2: Comprende como diagnosticar las etapas de desarrollo que tienen los equipos RA3 Identifica cual es el rol del liderazgo en cada una de las etapas de desarrollo de un equipo y las acciones que debe realizar.	• Ken Blanchard, Leading at higher Level. Ken Blanchard, FT Pres. Pearson Education, third edition, 2019 • Patrick Lencioni. Las 5 disfunciones de un equipo: Un inteligente modelo para formar un equipo cohesionado y eficaz. Empresa Activa. 2022 • Roy Lacoursiere. The Life Cycle of Groups: Group Developmental Stage Theory. Human Sciences. 1980

CRONOGRAMA DEL CURSO

Profesores titulares: Anice Barahona, Claudio Caro y Claudia Vargas

Profesor Auxiliar: Alejandro Hernández

Semana	Contenido, estrategia y recursos
1	Introducción al curso: ¿Cómo entendemos el fenómeno del liderazgo? Aplicación Test DISC. Autoliderazgo y perfil personal: Modelo DISC.
2	Introducción al Liderazgo Situacional: ¿Cómo es un líder ideal? Ejercicios prácticos y aplicación de Test LBA de Estilos de liderazgo
3	Primera Habilidad de liderazgo: Diagnóstico. Exposición teórica y ejercicio de análisis de caso.
4	Segunda Habilidad de liderazgo: Flexibilidad. Exposición teórica y ejercicio práctico: Competencia LBA
5	Tercera Habilidad de liderazgo: Alianzas para el desempeño. Exposición teórica. Revisión de resultados LBA. Ejercicio Juego de roles.
6	Comunicación efectiva. Preparación de la comunicación, estructuración de mensajes efectivos y ejercicio práctico Mensaje discurso.
7	Dimensión Relacional de la comunicación: Exposición teórica elementos no verbales y administración de las emociones en el despliegue comunicacional: Ejercicio rol playing puesta en escena de mensajes efectivos.
8	Equipos de Alto Desempeño: Exposición teórica y Ejercicio práctico evocando equipos de alto desempeño. Modelo PERFORM
9	Etapas de Desarrollo grupal: Exposición teórica etapas de desarrollo y rol de un líder en cada etapa. Ejercicio práctico evaluativo final análisis de casos fallidos. Cierre del curso.
10	Workshop y trabajo presencial. La jornada de workshop implicará que cada participante presente un análisis y plan de desarrollo de sí mismo y de su equipo de trabajo. Por lo tanto, el trabajo presencial tendrá 2 partes: 1) Consiste en presentar un autoanálisis del modelo de liderazgo situacional, considerando las tareas críticas del cargo que cada participante ejecuta actualmente, adjuntando un plan de desarrollo que le permita para avanzar hacia un nivel de competencia autónoma. 2) El alumno deberá analizar a su equipo de trabajo con los modelos revisados en clase y presentar planes que permitan el desarrollo de las características de alto desempeño. Esta actividad permitirá generar un espacio de reflexión crítica en torno a la relevancia de la gestión de sí mismo para desarrollar las habilidades

	directivas.