

Ejercicio

Enumerar organizaciones por las que hemos transcurrido en nuestra vida y resaltar aspectos positivos o negativos que esas organizaciones nos aportaron.



El desafío de las organizaciones en el siglo XXI es transformar la cultura del trabajo y emprender la transición de una cultura de trabajo individual a una cultura que valora un profesionalismo colectivo.



Institución

Son las reglas de juego en una sociedad.

Son las restricciones creadas por las personas para dar forma a la interacción humana.

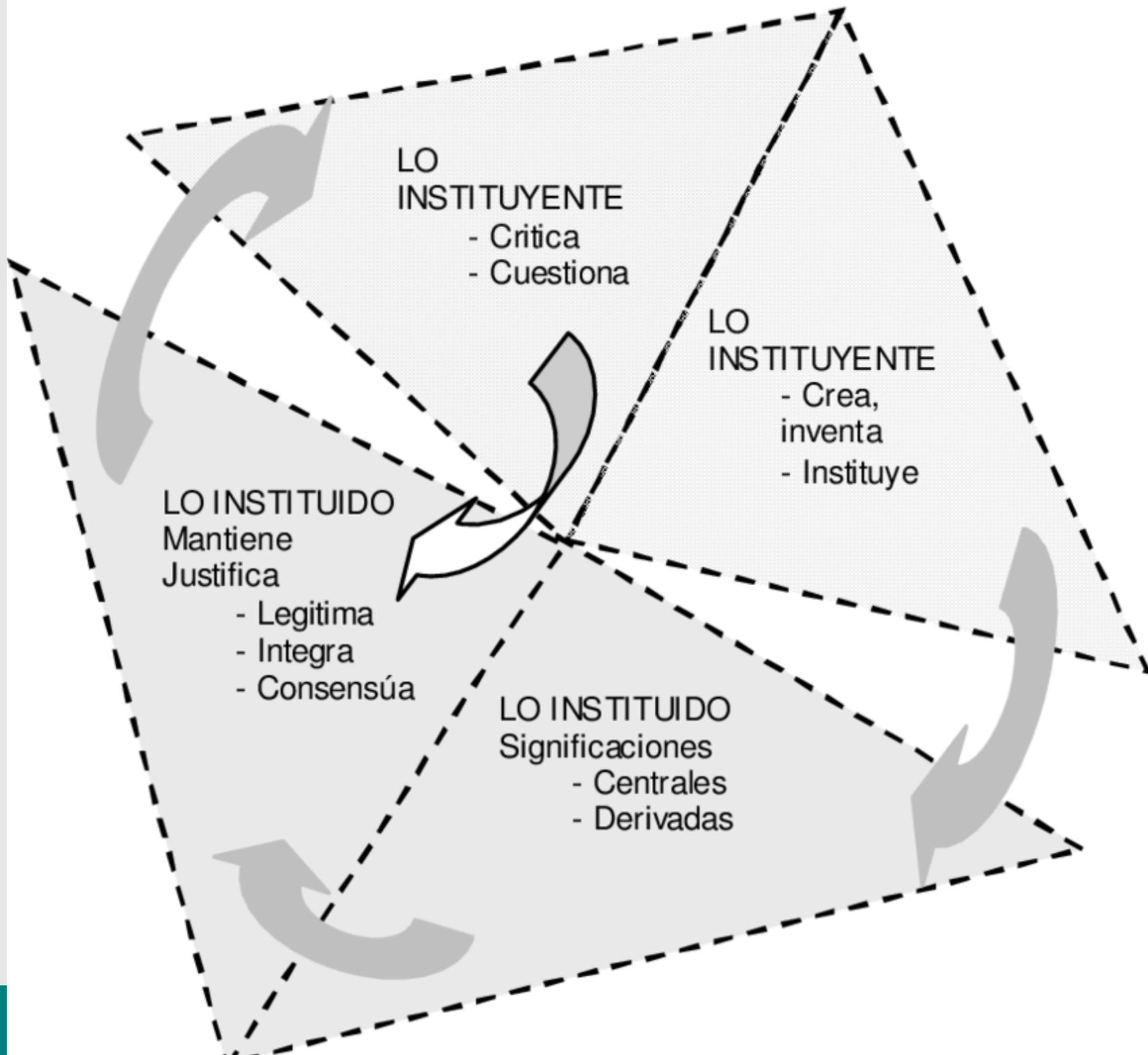
Establece los incentivos en el intercambio político, social o económico.

Atravesamiento institucional vertical

Organización

Personas poseedoras de características particulares que se asocian en un marco institucional determinado para lograr fines comunes en un constante proceso de cambio.

Cambio institucional movilizado en el largo plazo por procesos instituyentes impulsados por personas y surgidos dentro de organizaciones



La grupalidad una condición humana

En primera instancia se habla de grupalidad como una dimensión constitutiva de la condición humana, fundamento y expresión de los lazos que definen nuestro ser social en tanto destino común. En esta perspectiva ampliamente estudiada por la psicología social las modalidades de hacer grupo y, en términos amplios, la capacidad de “ser con otros” en proyectos compartidos, tendrían que leerse como procesos colectivos en estrecha relación con el devenir histórico-social en su conjunto.

¿Qué es un Equipo?

Es un conjunto ilimitado de personas con talentos y habilidades complementarias directamente relacionadas entre si que trabajan para conseguir objetivos determinados y comunes, con un alto grado de compromiso, un conjunto de metas de desempeño y un enfoque acordado por lo cual se consideran mutuamente responsables.

La noción de incorporación del trabajo en equipo o de equipos de trabajo en una organización significa apostar por un modelo de trabajo que valora la interacción, la colaboración y la solidaridad entre los miembros, así como la negociación para llegar a acuerdos y hacer frente a los posibles conflictos.

Esta opción deja de lado otros modelos de trabajo que dan prioridad al logro de manera individual y, por lo tanto, la competencia, la jerarquía y la división del trabajo en tareas tan minúsculas que pierden muchas veces el sentido, desmotivan a las personas y no siempre han resultado eficientes.

Cualquier Grupo no constituye un Equipo

Grupos

- ⌋ Líder centrado en la tarea.
- ⌋ Responsabilidades individuales.
- ⌋ Producto individual.
- Desempeñan determinados roles.
- Tienen un fin u objetivo común.
- ⌋ Se discute, se decide y se delega.

Equipo

- ⌋ Liderazgo compartido.
- ⌋ Responsabilidades compartidas e individuales.
- ⌋ Producto Colectivo.
- ⌋ Destrezas complementarias.
- ⌋ Compromiso con una misma meta.
- ⌋ Se discute, se decide y se trabaja conjuntamente.

Del grupo al equipo de trabajo

Transformar un grupo en un equipo implica obtener una identidad propia de equipo (valores compartidos, objetivos comunes y cultura del equipo).

Cultura de equipo:

Compartir los objetivos comunes, definir roles y funciones, actitud de cooperación y responsabilidad, buena comunicación, toma de decisiones consensuadas.

Los problemas más comunes que suelen surgir en los equipos de trabajo

- Individualismo excesivo
- Problemas de liderazgo
- Objetivos poco claros
- Reuniones ineficaces o ausencia de reuniones
- Conflictos interpersonales, rivalidades o mala comunicación
- Falta de entrenamiento o preparación para el trabajo en equipo