

MANEJO DE GRUPOS

Dirección de equipos de alto rendimiento
Parcial 3

GRUPO

Depende de lo que hace cada uno de sus miembros.

EQUIPO

Incluye los resultados individuales y el producto del trabajo colectivo.

Aquello que dos o más miembros producen juntos como aportación real

DIFERENCIAS

GRUPO	EQUIPO
Líder fuerte	Liderazgo compartido
Responsabilidad individual	Responsabilidad individual y colectiva
El propósito es el mismo que pide la organización	Propósito específico
Genera productos individuales	Productos colectivos
Discute, decide y delega	Discute, decide y hace el trabajo



Participar en un equipo no significa abandonar la individualidad ni los propios puntos de vista, sino contribuir para mejorar los productos, los procesos y las relaciones.

TIPOS DE EQUIPO

EQUIPOS FUNCIONALES CRUZADOS		EQUIPOS VIRTUALES	EQUIPOS AUTODIRIGIDOS	FUERZA DE TAREA
Constituidos por miembros de varios departamentos.		Tareas basadas en conocimiento pueden ser desempeñadas por personas que están en diferentes lugares.	Independientes	Temporales
Están sujetos a 2 criterios		Correo electrónico, conversaciones en línea, conferencias electrónicas, etc.		Realizar una tarea específica
Interno Equipo	Externo Organización		Administran las tareas técnicas que dan por resultado un producto o servicio que será ofrecido a un cliente.	
Unir conocimientos y habilidades		Outsourcing		

CLIMA
ORGANIZACIONAL



Necesidades



Motivación

Adaptación



Se siente bien consigo

Se siente bien con otros

Son capaces de enfrentar solos las exigencias de la vida

Ambiente entre los miembros de la organización

MOTIVADOS	NO MOTIVADOS
Clima organizacional bueno Relaciones satisfactorias	Clima organizacional deteriorado
Actitudes de ánimo Interés Colaboración irrestricta	Estado de depresión Desinterés Apatía Insatisfacción
	Inconformismo Agresividad Revueltas

Clima organizacional	Motivación	Satisfacción
		No satisfacción

Como desarrollar y administrar equipos eficaces

Cultura	Estructura
Características:	
<ul style="list-style-type: none">• Objetivos claros y comprensibles• Miembros con habilidades útiles• Confianza recíproca• Compromiso unánime en torno a los objetivos• Buena comunicación interna• Habilidades de negociación• Liderazgo• Apoyo interno y externo	
Empowement: facultamiento en la toma de decisiones	
Parte de la idea de otorgar a las personas el poder, libertar y la información	
Tomar decisiones	Participación

El facultamiento se funda en cuatro bases:

PODER			MOTIVACIÓN		
Mediante delegación y responsabilidad en todos los niveles de la organización.					
Dar importancia a las personas			Incentivar continuamente		
Confiar en ellas			Reconocer el buen desempeño		
Otorgarles libertad					
Autonomía de acción					
DESARROLLO			LIDERAZGO		
Proporcionar recursos para la capacitación, desarrollo personal y profesional.			Orientar a las personas		
Información y conocimiento			Definir objetivos y metas		
			Ampliar horizontes		
			Evaluar el desempeño		
Enseñar nuevas técnicas	Crear	Desarrollar	Ofrecer retroalimentación		

Elementos a fin de capacitar a las personas para actuar más libremente al realizar sus tareas

INFORMACIÓN	Las personas reciben información sobre el desempeño de la organización.
CONOCIMIENTO	Las personas poseen conocimientos y habilidades con los que pueden contribuir para que la organización alcance sus metas.
PODER	Las personas tienen facultades para tomar decisiones importantes.
RECOMPENSAS	Las personas son recompensadas con base en el desempeño de la organización.

Cada organización aplica a su manera el facultamiento.

La delegación de autoridad puede darse en distintas medidas

Estimulan la participación de las personas, pero los gerentes conservan la autoridad.

Dar poder a los empleados que tienen contacto directo con el cliente, para usar su imaginación, tomar la iniciativa y decidir.

TAREA

Se entrega el día del examen

- Explicar que tipo de equipo de trabajo es su “equipo integrador” (Escoger uno y explicar el por qué)

Equipos funcionales
cruzados

Equipos virtuales

Somos equipos virtuales
porque...

Equipos
autodirigidos

Fuerza de tarea

- Como se organizan los 4 elementos del facultamiento en su “equipo integrador” (cada uno lo tienen que explicar)

Poder

Motivación

Desarrollo

Liderazgo

Ejemplo:

El líder nos proporciona documentación de
acuerdo a las necesidades del equipo, lecturas que
van de acuerdo a la aplicación móvil que estamos
realizando...etc.

- Cada 10 faltas de ortografía es un punto menos
- Arial (12) interlineado doble
- No se busca información de internet
- Se entrega impreso