



Psc. TERESITA Biglia

“TALENTO HUMANO y conformación de equipos Organizacionales para la nueva empresa.”





Temario

Primera parte:

- **Como se construye un emprendimiento. Características a tomar en cuenta y procesos que se desarrollan en su conformación.**
- **Cultura organizacional en una empresa naciente de acuerdo a una misión, visión y valores organizacionales.**
- **Definición de grupos y de trabajo en equipo. Como conformar un equipo de trabajo y como sostener el mismo en función del logro de los objetivos a cumplir.**





TEMARIO

Segunda parte

- **Inversión en personal, como una de las transformaciones de mayor costo de oportunidad.**
- **Como se atrae se y retiene el talento humano en una empresa.**
- **Como son los procesos de selección**





Temario

Primera parte:

- **Como se construye un emprendimiento. Características a tomar en cuenta y procesos que se desarrollan en su conformación.**
 - Cultura en una empresa naciente de acuerdo a una misión, visión y valores organizacionales.
 - Definición de grupos y de trabajo en equipo. Como conformar un equipo de trabajo y como sostener el mismo en función del logro de los objetivos a cumplir.
 - Inversión en personal como una de las transformaciones de mayor costo de oportunidad.
 - Como se atrae y retiene el talento humano en una empresa.
 - Como son los procesos de selección .





¿QUÉ ES UN EMPRENDIMIENTO?

- “Determinarse a hacer alguna cosa ardua y difícil: como una acción militar, una conquista.” La raíz del verbo sale del Latín *apprendere*, que significa como aquel que resuelve ejecutar algún negocio y la empresa la considera y dispone, para lograr su intento.”*

(*RAE) Real Academia Española.





EMPRENDIMIENTO:

Psc. TERESITA Biglia

- “Es una manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza. es una forma de pensar, razonar y actuar centrada en las oportunidades, planteada con visión global y llevada a cabo mediante un liderazgo equilibrado y la gestión de un riesgo calculado, su resultado es la creación de valor que beneficia a la empresa, la economía y la sociedad.





PETER DRUCKER

- *“Cada vez que usted vea una empresa exitosa alguna vez alguien tomo una decision arriesgada”*





EMPRENDEDURISMO

Psc. TERESITA Biglia

El espíritu emprendedor es una actitud en la que se refleja en la motivación y la capacidad de la persona a la hora de identificar una oportunidad y luchar por ella para producir un nuevo valor o éxito económico.





¿QUÉ ES UN EMPRENDEDOR?

Aquel capaz de arriesgarse en busca de un objetivo





Psc. TERESITA Biglia

10 MANDAMIENTOS DEL EMPRENDEDOR!!

- 1- Amaras tu idea sobre todas las cosas (PASION). Hablar de la idea, creer en tu proyecto.
- 2- No tomarás tu tiempo en vano. Aprovechar el tiempo al máximo, invertir tiempo en tu proyecto.
- 3- Aprovecharas las fiestas y los contactos. Plantear todos estos lugares como una posibilidad de publicitar tu proyectos y generar interés.
- 4- Honrarás a tu cliente y a tu proveedor. Promover el boca a boca.
- 5- No abandonar!!! Ser constante. La práctica y prueba hace al maestro. Insistir las veces que sea necesario.





Psc. TERESITA Biglia

10 MANDAMIENTOS DEL EMPRENDEDOR!!

6- No cometerás tratos impuros. No buscar atajos o caminos cortos. No tranzar con situaciones fuera de la ley. Ser legal y ético.

7- No plagiarás. No copiar, ser original.

8- No darás pasos en falso, ni dudarás. No dar lugar a dudas, ser seguro en lo que te propongas lograr.

9- No consentirás riesgos sin planificar. Ser preciso.

10- No codiciarás éxitos ajenos.





CUALIDADES DEL EMPRENDEDOR

VISIÓN DE FUTURO,

Corto, mediano y largo plazo, trazando metas y planes para concretarlos

CREADOR E INNOVADOR

Aprovecha las oportunidades y recursos que otros no perciben, creando nuevas formas de satisfacer necesidades, mejorar continuamente

ASUME RIESGOS Y TOMA LA INICITIVA

Guiándose por su intuición y la información de la que dispone, no tiene todo absolutamente claro, pero a pesar de ello se anima de manera calculada asumiendo constantemente nuevos desafíos y los efectos de sus decisiones.





CUALIDADES DEL EMPRENDEDOR

CONFIAR EN SÍ MISMO Y EN LOS DEMAS,

Demostrando lo que sabe, lo que puede hacer y lo que vale, a sí mismo y a los demás.

SER OPTIMISTA,

Reconoce que su trabajo no es de corto plazo sino de largo plazo, tiene paciencia y sabiduría para esperar ello.

SER RESPONSABLE,

Cumple las tareas y obligaciones tanto en el ámbito familiar, laboral, empresarial y como miembro o líder de su comunidad.

DESEOS DE SUPERACIÓN

Busca permanentemente renovarse, capacitándose y buscando información, en forma personal y/o utilizando redes.





CUALIDADES DEL EMPRENDEDOR

SER PERSEVERANTE,

Sabe que puede equivocarse, pero también que puede triunfar al intentarlo de nuevo, aprende de los errores y los supera, no se deja vencer por las desventajas, manteniéndose firme en las decisiones que adopta o en las ideas que asume.

SER COLABORADOR Y APASIONADO POR EL TRABAJO,

está convencido que el éxito es 99% de transpiración y 1% de inspiración, persuade y muestra una actitud favorable para trabajar en equipo para lograr un mismo fin.

TENER HÁBITO AL AHORRO,

dispone planificadamente y optimiza el uso de sus recursos económicos evitando apuros.





VENTAJAS - INCONVENIENTES

¿QUÉ MOTIVOS TE IMPULSAN A CREAR TU PROPIA EMPRESA?

¿QUÉ CARACTERÍSTICAS DEBES TENER PARA SER EMPRENDEDOR/A?





¿QUÉ MOTIVOS TE IMPULSAN?

- CREO TENER UNA BUENA IDEA DE NEGOCIO.
- TENGO AMBICIÓN Y DESEO DE INDEPENDENCIA.
- NO SOPORTO SER SUBORDINADO/A DE NADIE. QUIERO SER MI PROPIO/A JEFE/A.
- QUIERO PONER EN PRÁCTICA MIS CONOCIMIENTOS Y DESARROLLAR MI EXPERIENCIA PROFESIONAL.
- QUIERO SUPERARME A MI MISMO/A.
- ES PARA MI OTRA SALIDA LABORAL.





¿QUÉ CARACTERÍSTICAS DEBO TENER?

- Afán por aprender (a través de la formación y del ejercicio del trabajo diario).
- Capacidad para tomar decisiones
- Capacidad organizativa y de coordinación.
- Capacidad para aceptar los errores.
- Capacidad para prever el futuro.
- Capacidad para asumir riesgos.
- Confianza en mí mismo/a y ser optimista.
- Ser responsable y constante.
- Sabiduría para detectar y aprovechar las oportunidades (observador).
- Sabiduría para renovarme y adaptarme a los cambios.
- Sabiduría para negociar.
- Un espíritu innovador y creativo.
- Una idea de negocio.
- **EN DEFINITIVA, TENER CAPACIDAD PARA EL LIDERAZGO**





VENTAJAS DESVENTAJAS DE EMPRENDER

VENTAJAS

- Desarrollo una idea en la que creo, contando con la satisfacción de haberla sacado adelante con mi esfuerzo.
- Me permite luchar laboralmente por algo que es mío, a la vez que me da prestigio social.
- Puedo obtener un empleo estable y ganancias a corto plazo.
- Organizo el trabajo a mi manera y tomo las decisiones con plena libertad. disfruto de ser mi propia/o jefa/e.
- Elijo a mis posibles socio/as y colaboradores/as.
- Tengo la posibilidad de crear trabajo para otras personas o de legalizar una situación de empleo (economía sumergida).





VENTAJAS DESVENTAJAS DE EMPRENDER

DESVENTAJAS

- Soy el/la responsable de la marcha de la empresa y de mis trabajadores/as.
- Trabajo sin horario fijo y con plena dedicación.
- Obtengo ingresos variables según la buena marcha del negocio.
- Asumir el proceso de constitución y tramitación legal y afrontar los gastos que conlleva la puesta en marcha del negocio.
- Corro un posible riesgo de perder el dinero invertido.





Psc. TERESITA Biglia

CREATIVIDAD Y TALENTO HUMANO





CREATIVIDAD

Psc. TERESITA Biglia

- El diccionario de Webster define:

“La creatividad como la capacidad de crear y crear como producir, formar, dar nacimiento, dar origen, representar por primera vez”.

Ser creativo significa emprender una actividad que hace que algo adquiera existencia.





CREATIVIDAD

Psc. TERESITA Biglia

La creatividad es algo inherente a todas nuestras actividades. De hecho no podemos dejar de ser creativos.

El universo esta en constante cambio, todos estamos en permanente transformación.





CREATIVIDAD

La imaginación es la clave de la creatividad

A. Einstein

La imaginación es mas importante que el conocimiento. ¿Qué es la imaginación?.

Es otro universo completo de objetos por organizar. Solo que los objetos son internos y no externos.

Construimos réplicas de los gestos externos en nuestra mente, y luego las manipulamos y experimentamos con ellas.

Gracias a la creatividad, podemos dar el salto desde la visión mental a la realidad.





Psc. TERESITA Biglia

CREATIVIDAD

“... del mundo de la locura hay que aprender a entrar y salir. Sin introducirse en la locura no hay creatividad. Sin creatividad uno se burocratiza –se torna hombre concreto. Repite palabras de otro”

(E. Pavlovsky)





10 MITOS DEL PROCESO CREATIVO.

- 1- Para ser creativo, hay que ser totalmente original
- 2- Los artistas y los científicos son las únicas personas creativas.
- 3- Se necesita un alto coeficiente intelectual para ser creativo.
- 4- La creatividad significa producir algo tangible.

(Creatividad en las ideas, en las relaciones, espontánea, en la organización de acontecimientos, la organizativa, y la creatividad interior.)

- 5- La originalidad es innata.
- 6- La creatividad es fácil.
- 7- La creatividad es solo para los jóvenes
- 8- La creatividad es buena.
- 9 – Las personas creativas son neuróticas y/o locas
- 10- Los genios creativos son expertos en todos los temas.





LA IDEA

TODO PROYECTO DE CREACIÓN DE UNA EMPRESA DEBE NACER EN TORNO A UNA IDEA MÁS O MENOS CLARA

FUENTES INTERNAS

FUENTES DE LA IDEA

FUENTES EXTERNAS

TENER ALGUNO DE LOS SIGUIENTES CONDICIONANTES PERSONALES:

- 1) EDAD
- 2) ANTECEDENTES FAMILIARES
- 3) LA FORMACIÓN
- 4) LA EXPERIENCIA PROFESIONAL
- 5) LOS CONTACTOS
- 6) LOS HOBBIES

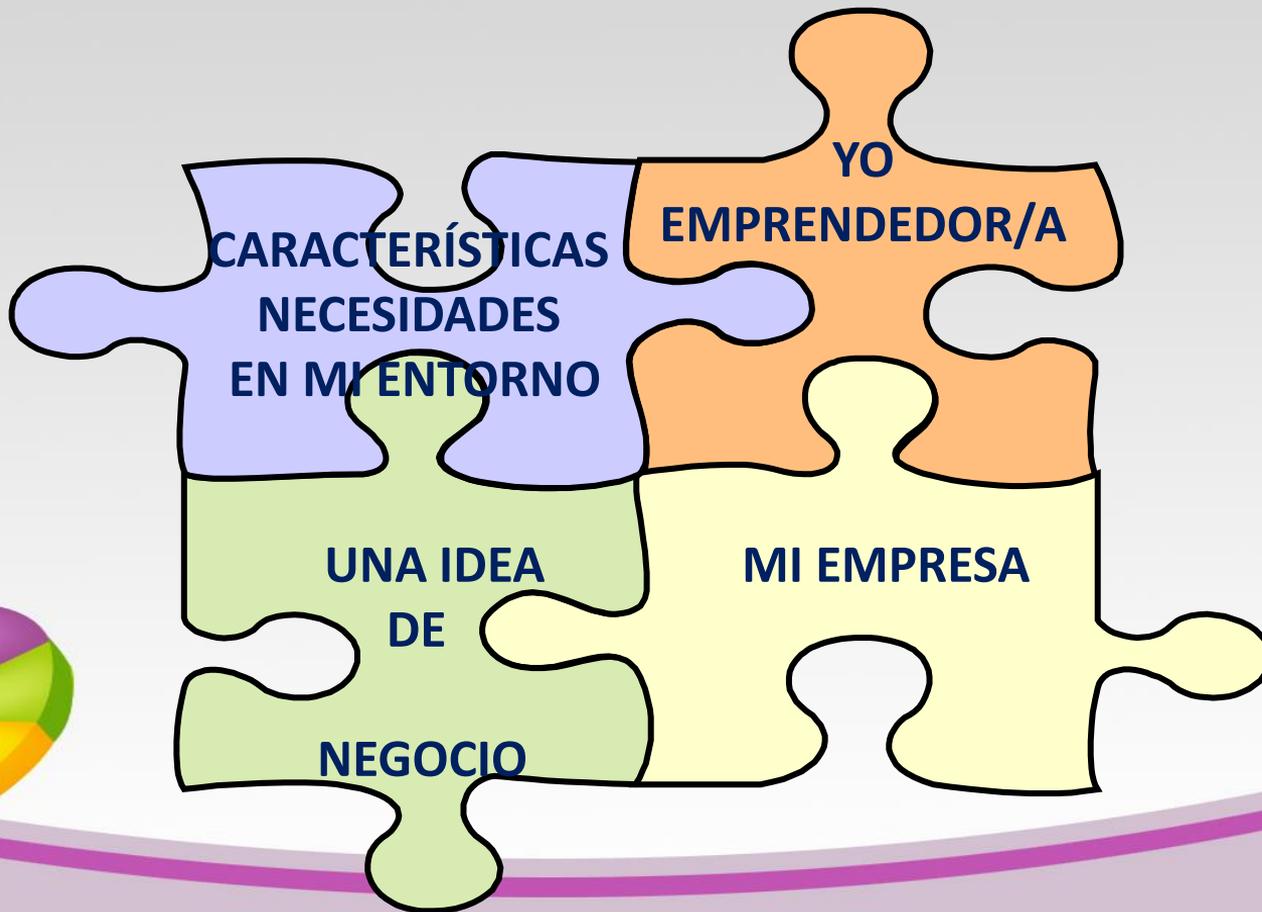
ENCONTRÁNDOLA EN EL ENTORNO QUE TE RODEA:

- 1) OBSERVANDO EL ENTORNO
- 2) TENER EN CUENTA EL OCIO COMO NEGOCIO
- 3) ANALIZANDO LOS CAMBIOS EN EL MODO DE VIDA Y COSTUMBRES SOCIALES: LAS ACTIVIDADES ATRACTIVAS PARA LA SOCIEDAD ACTUAL.
- 4) LOS NUEVOS NEGOCIOS.
- 5) LA NUEVA SOCIEDAD.

ANÁLISIS DE LA IDEA



IDEA





Creatividad y pensamiento lateral. Ejercicio

¿Podrías decir cuál es el orden de los siguientes números?

0 5 4 2 9 8 6 7 3 1

Agregue la letra que falta

U D T C C S S O _

Como cortar un pastel de torta en 8 porciones, con solo tres cortes?





IDEA

UNA VEZ QUE TENEMOS NUESTRA IDEA.
¡HAY QUE PONERLA EN MARCHA!

ELABORAR UN PLAN DE EMPRESA





¿QUÉ ES UN PLAN DE EMPRESA?

Es un documento que recoge toda la información relacionada con el proyecto empresarial, de manera ordenada y estructurada, con el fin de definir los objetivos y estrategias futuras para el correcto desarrollo de la empresa.

Es una herramienta útil, ya que proporciona una visión global, práctica y real del proyecto empresarial.

- HERRAMIENTA DE REFLEXIÓN
- HERRAMIENTA DE CONTROL
- HERRAMIENTA DE COMUNICACIÓN Y MARKETING





PREGUNTAS QUE DEBO HACERME



1. ¿Por qué deseo crear una empresa?.
2. ¿Cuáles son mis motivaciones?.
3. ¿Qué objetivos persigo a corto, medio y largo plazo?.
4. ¿Estoy preparado par ser mi propio jefe?.
5. ¿Reúno las características necesarias para ser un buen empresario (firmeza, autoconfianza, seriedad, decisión...)?.
6. ¿Estoy predispuesto a asumir riesgos?.
7. ¿Puedo dedicarme enteramente a la puesta en marcha de la empresa?.
8. ¿Qué preparación tengo para desarrollar mi actividad? ¿Me haría falta complementarla?
9. ¿Debo contar con terceras personas para poner en marcha la empresa? ¿Conozco a personas que estén dispuestas a colaborar?.





¿POR QUÉ PODRÍA FRACASAR MI EMPRESA?

- Promotores: no reúnen las características ni los conocimientos necesarios para crear y gestionar la empresa.
- Erróneas previsiones de futuro.
- Desconocimiento del mercado.
- Falta de recursos iniciales (económicos, humanos y físicos).
- Falta de entendimiento entre los socios.





TALENTOS

INTRODUCCIÓN A LA MODERNA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO. Roles

SOCIOS DE LA ORGANIZACIÓN

CONTRIBUYEN CON:

ESPERAN RETORNOS DE:

ACCIONISTAS

CAPITAL DE RIESGO, INVERSIONES

GANANCIAS Y DIVIDENDOS.

EMPLEADOS

TRABAJO, CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES..

SALARIOS, BENEFICIOS

PROVEEDORES

MATERIA PRIMA, SERVICIOS, TECNOLOGIA

GANANCIAS Y NUEVOS NEGOCIOS.

CLIENTES

COMPRAS DE BS. O SS.

CALIDAD, PRECIO, VALOR AGREGADO.





PERSONAS

PERSONAS COMO RECURSOS

- Empleados aislados en los cargos
- Horario establecido con rigidez
- Preocupación por las normas y reglas
- Subordinación al jefe
- Fidelidad a la organización.
- Dependencia de la jefatura
- Énfasis en la especialización
- Énfasis en destrezas manuales
- Mano de obra

PERSONAS COMO SOCIAS

- Colaboradores agrupados en equipos
- Metas negociadas y compartidas
- Preocupación por los resultados
- Atención y satisfacción del cliente
- Vinculación a la misión y visión
- Interdependencia entre colegas y equipo
- Participación y compromiso
- Inteligencia y talento





GESTION MODERNA DE PERSONAS

ADMISION



RECLUTAMIENTO SELECCION

APLICACIÓN



DISEÑO DE CARGOS EVALUACION DE CARGOS

COMPENSACIÓN



COMPENSACIÓN REMUNERACIÓN BENEFICIOS

DESARROLLO



CAPACITACION PROGRAMAS DE CAMBIO DE COMUNICACIÓN

MANTENIMIENTO



SEGURIDAD E HIGIENE RELACION CON EL SINDICATO

MONITOREO



SIG BASE DE DATOS







Psc. TERESITA Biglia

MOTIVACIÓN EMPRESARIAL!!





TEMARIO

PRIMERA PARTE:

- Como se construye un emprendimiento. Características a tomar en cuenta y procesos que se desarrollan en su conformación.
- **Cultura organizacional en una empresa naciente de acuerdo a una misión, visión y valores organizacionales.**

SEGUNDA PARTE

- Inversión en personal, como una de las transformaciones de mayor costo de oportunidad.
- Definición de grupos y de trabajo en equipo. Como conformar un equipo de trabajo y como sostener el mismo en función del logro de los objetivos a cumplir.
- Como se atrae y retiene el talento humano en una empresa.
- Como son los procesos de selección





CULTURA DEFINICION

Psc. TERESITA Biglia

Cultura dos acepciones:

1-Conjunto de costumbres y realizaciones de una época o pueblo.

2-Se refiere a las artes, la erudición y demás manifestaciones complejas del intelecto y sensibilidad humana, consideradas en conjunto.

La cultura organizacional no tiene nada que ver con esto.





Psc. TERESITA Biglia

CULTURA ORGANIZACIONAL

Se refiere a la forma de vida de la organización en todos sus aspectos, sus ideas, creencias, costumbres, reglas, técnicas, etc.

Todos los seres humanos estamos dotados de una cultura y tendemos a juzgar otras culturas en función de la propia. De ahí el relativismo, porque las creencias y las actitudes solo se comprenden en relación con el contexto cultural.

La cultura organizacional o corporativa es el conjunto de hábitos y creencias establecidos por las normas, valores, actitudes y expectativas que comparten todos los miembros de la organización.

Constituye la manera institucionalizada de pensar y actuar que existe en una organización.





CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura organizacional es una forma de interpretar la realidad de la organización y constituye un modelo para manejar sus asuntos. Por ello condiciona la administración de las personas.

La cultura expresa la identidad de la organización, constituye un complejo de representaciones mentales y un sistema coherente de significados que une a todos los miembros en torno de los mismos objetivos y la misma forma de actuar. Se constituye a lo largo del tiempo e impregna todas las prácticas.





Psc. TERESITA Biglia

CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura es la que define la misión y genera el nacimiento y el establecimiento de los objetivos de la organización. La cultura se debe alinear con otros aspectos de las decisiones y las acciones de la organización, como la planeación, organización, dirección y control para poder conocerla mejor.





CULTURA ORGANIZACIONAL

¿QUÉ QUIERE DECIR?

La cultura representa la forma en que una organización se ve a si misma y a su contexto. Los principales elementos de la misma son:

- El comportamiento diario observable
- Las normas o reglas relativas al grupo y a sus comportamientos
- Los valores dominantes que definen una organización.
- La filosofía administrativa que guía y orienta las políticas de la organización.
- Las reglas del juego
- El clima de la organización.





CULTURA ORGANIZACIONAL

La cultura es como un Iceberg, tiene aspectos mas formales y visibles y otros mas informales y ocultos:

Aspectos formales y abiertos.

Estructura organizacional.
Título y descripciones de puesto.
Objetivos y estrategia.
Tecnología y prácticas operacionales
Políticas y directrices del personal
Métodos y procedimientos
Medidas de productividad física y financiera.

Componentes visibles
observables
públicamente
orientados hacia los
aspectos operacionales
y las tareas.

Aspectos informales y ocultos

Formas de influencia y de poder
Percepciones y actitudes de las personas.
Sentimientos y normas de los grupos.
Valores y expectativas
Formas de interacciones informales.
Normas grupales
Relaciones afectivas.

Componentes invisibles
y cubiertos, afectivos y
emocionales orientados
hacia los aspectos
sociales y psicológicos.





Psc. TERESITA Biglia

CULTURA ORGANIZACIONAL

LA ESENCIA

Las empresas antes se conocían por sus predios y edificios. Hoy se conocen por su cultura corporativa.

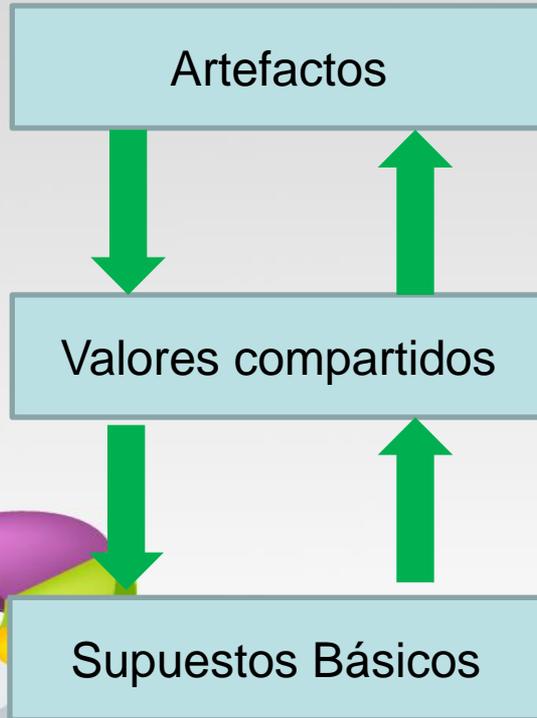
La cultura es e la forma en que cada organización aprendió a lidiar con su entorno, grupos de interés, trabajadores, clientes, accionistas, etc.





CULTURA ORGANIZACIONAL

COMPONENTES



Estructura y procesos organizacionales visibles (mas fácil de describir y de cambiar)

Filosofía, estrategia y objetivos. (justificaciones compartidas).

Creencias inconscientes, percepciones, pensamientos y sentimientos (fuentes más profundas de valores y acciones)





CULTURA ORGANIZACIONAL

CARACTERÍSTICAS EXITOSAS

La cultura organizacional es un factor de éxito o de fracaso de las empresas.

Puede ser flexible e impulsar a la organización, o puede ser rígida e impedir su desarrollo

La cultura corporativa tiene un fuerte efecto en el desempeño económico de la organización a largo plazo.

Las organizaciones con éxito adoptan culturas no solo flexibles, sino sobre todo sensibles para dar cabida a las diferencias sociales y culturales de sus trabajadores, principalmente cuando actúan en términos globales y competitivos , esparciéndose por distintas partes del mundo





CULTURA ORGANIZACIONAL

CONSERVADORAS Y ADAPTABLES

Culturas adaptables

Normas de conducta

Los administradores prestan atención a todos los aspectos e inician los cambios cuando necesitan alcanzar sus intereses legítimos.

Valores compartidos

Los Administradores tienen un enorme cuidado con los clientes, inversores y empleados. Conceden gran valor a las personas y a los procesos que pueden crear cambios útiles.

Culturas no adaptables

Los administradores tienden a comportarse de forma aislada en términos políticos y burocráticos. No cambian sus estrategias con rapidez.

Los Administradores se cuidan a sí mismos, a su grupo inmediato de trabajo, o a algún producto asociado a su grupo de trabajo. Conceden más valor al orden y a reducir riesgos en los procesos administrativos que a liderar iniciativas.



CULTURA ORGANIZACIONAL

ADAPTACIÓN, ESTABILIDAD Y SUPERVIVENCIA

Estabilidad con mantenimiento y permanencia
La organización es estable y sobrevive a pesar de la rigidez de su estructura.
Éxito relativo dado el conservadurismo.

Inestabilidad con mantenimiento y permanencia
La organización es inestable a pesar de la rigidez y la permanencia de su cultura
Supervivencia en juego.

Estabilidad con cambio e innovación
La organización es estable y sobrevive crece por medio del cambio y la innovación.

Inestabilidad con cambio e innovación. La organización es inestable a pesar de su intento en adaptarse.
Supervivencia en juego.

Mucha



estabilidad



Poca

Poca

Adaptabilidad

Mucha





CULTURA ORGANIZACIONAL

PASOS PARA CREAR LA MISIÓN, LA VISIÓN Y LOS VALORES

Pasos para crear la misión.:

Érase una vez, en la edad media estaban 2 hombres partiendo piedra con una punta de metal, se acerca otro y les pregunta ¿Qué están haciendo Uno de los hombres

le contestó: pues aquí picando piedra, ¿Qué no ves en ese momento el otro hombre lo corrige y le dice al forastero: Estamos creando los cimientos de una hermosa catedral”.

Anónimo.

La redacción de la misión determina y detalla lo que es esencial, la razón de ser o actividad particular de la organización, los fines últimos e intermedios para los cuales fue creada y que otorgan sentido y valor a su existencia de actividad (Gutiérrez 2005).





CULTURA ORGANIZACIONAL

LA MISIÓN INCLUYE LOS SIGUIENTES ELEMENTOS:

1- Identidad: ¿Quiénes somos? Al no conocer de manera profunda las capacidades ocultas y talentos ocultos de los elementos del grupo de trabajo, no se va a poder explotarlos y utilizarlos en beneficio de los demás.

2- Actividad: ¿A qué nos dedicamos? La falta de conocimiento de lo que realmente estamos realizando dentro de la empresa, que producto estamos produciendo no tenemos entendido el alcance de él; por ejemplo, un operador que fabrica una pieza pequeña que lleva consigo dentro de un cinturón de seguridad de un automóvil, al no conocer la importancia de vida o muerte de a quien va dirigida esa pequeña pieza de metal que al parecer no tiene importancia, puede poner en riesgo la integridad del producto al cual pertenece y por lo tanto ocurrir una fatalidad.





CULTURA ORGANIZACIONAL

MISION

3- Finalidad u objetivos: ¿Para quién lo hacemos? Es muy importante definir quienes son nuestros clientes en realidad dado que, si se define qué es la calidad, la mayoría de los autores y filósofos coinciden en “Satisfacer los requerimientos un grupo de clientes”. Entonces, si en realidad no conocemos quienes son, nunca sabremos que requerimientos nos están exigiendo, es por eso que es de vital importancia definirlos en nuestra misión. Es de relevancia sensibilizar al grupo de personas con las cuales se está trabajando y buscar la participación de todos y constantemente darles a conocer que son de vital importancia para la organización.





CULTURA ORGANIZACIONAL

PASOS PARA ESTABLECER LOS VALORES

“El valor de una persona se le mira en su actitud. Se perseverante en tu forma de mejorar tu trato a las personas”.

Anónimo

Los valores son los principios básicos que se deben observar en el actuar dentro de la organización para el logro de la misión. Existen muchas formas de actuar para alcanzar los objetivos y algunas de ellas podrán infringir leyes, reglas básicas de convivencia humana y otras normas que las sociedades han establecido para lograr una convivencia pacífica, así como son también los valores por los cuales se identifica a la organización desde afuera tales como la puntualidad, el compromiso, el respeto, la responsabilidad con el medio ambiente, etc. que harán ver al público o a los clientes como identidad a la empresa que se están dirigiendo (Gutiérrez 2005)





CULTURA ORGANIZACIONAL

CÓMO ESTABLECER LOS VALORES

1- Competitividad: analice que valores se reflejan en la competitividad de la empresa, por ejemplo si estamos hablando de una empresa de paquetería o de entregas a domicilio en la cual los clientes buscan la puntualidad, ese valor tiene que ser transmitido a los empleados para que se vea reflejado en el servicio.

2- Convivencia: hay valores que tienen que regir a la organización para asegurar la sana interacción entre ellos, por ejemplo el respeto de creencia, religiosa o afinidad sexual que puede poner en riesgo la productividad e imagen de la empresa.





CULTURA ORGANIZACIONAL

PASOS PARA CREAR LA VISIÓN

“No hay un viento favorable para el barco que no sabe dónde va”.

Anónimo.

La visión consiste en una descripción positiva y breve de lo que una organización desea y cree que pueda alcanzar para cumplir de manera exitosa con su misión en un período definido. (Gutiérrez 2005).

Es muy importante echar a volar la imaginación del grupo sin perder los pies en la tierra de cómo podrían ver la organización en un tiempo predeterminado, hay que tener mucho cuidado porque la visión no es cualquier imagen deseada del futuro, sino la imagen de los que es realmente relevante para el porvenir de la organización, por lo tanto, debe depender de los objetivos estratégicos de la empresa.





CULTURA ORGANIZACIONAL

LAS CARACTERÍSTICAS DE LA VISIÓN DEBEN SER:

- 1. Medible:** debe ser posible medir o verificar el éxito en el logro, por ejemplo: “Tener el 100% de las carreras certificadas”.
- 2. Atractiva:** debe reflejar las aspiraciones y expectativas de directivos, empleados, clientes y otros que tengan interacción con la organización.
- 3. Posible:** hay que incluir objetivos realistas y alcanzables, aún cuando impliquen un reto, por ejemplo, no se vale definir el slogan “La taquería más famosa del mundo”.
- 4. Estratégica:** debe incluir los asuntos decisivos para cumplir con éxito la misión.
- 5. Entendible:** debe de tener claridad y precisión, por ejemplo realizarla con un lenguaje sencillo para ser identificada no solamente por el personal, sino también por los clientes.
- 6. Inspiradora:** que estimule y provoque un efecto positivo en las personas, para ayudar así al enrolamiento de ella.
- 7. Tiempo:** debe tener establecido el tiempo en años, por lo regular los autores coinciden en de 3 a 5 años, por lo cual al cumplir ese período de tiempo no debe pasar el ajustar o el cambiar los objetivos a alcanzar.





CULTURA ORGANIZACIONAL

VISIÓN

Teniendo en cuenta lo que se citó anteriormente, la visión no es una frase bonita que no significa nada, por ejemplo, “Para el estado viene lo mejor”; por lo contrario debe ser una frase inspiradora y ante todo orientadora, de lo que se quiere y piensa hacer en el futuro, como se ha citado debe de llevar fecha de las cosas que se deberán lograr, para responder con eficacia y calidad a las expectativas de sus usuarios e interesados y demandas de sus miembros, cumpliendo los puntos vistos anteriormente.





Psc. TERESITA Biglia

Ejemplo de misión, visión y valores

Empresa: COCA COLA

MISION: «Refrescar al mundo en cuerpo, mente y alma, inspirar momentos de optimismo a través de nuestras marcas y acciones; para crear valor y dejar nuestra impronta en cada uno de los lugares en los que operamos»

VALORES: Integridad, calidad, responsabilidad, pasión, liderazgo, colaboración y diversidad.

VISIÓN:

- **Utilidades:** Maximizar el retorno de los accionistas, sin perder de vista la totalidad de nuestras responsabilidades.
- **Gente:** Ser un excelente lugar para trabajar, en donde nuestro personal se inspire para dar lo mejor de sí.
- **Cartera de productos:** Ofrecer al mundo una cartera de marcas de bebidas que se anticipan y satisfacen los deseos y las necesidades de la empresa.
- **Socios:** Formar una red de socios exitosa y crear lealtad mutua.
- **Planeta:** Ser un ciudadano global, responsable, que hace su aporte para un mundo mejor.





¿Cual es la cultura organizacional mas adecuada para usted? Ejercicio.

Cada organización tiene su propia cultura interna, la cual forma su personalidad, sus características particulares. Anote en cual de las siguiente culturas «organizacionales se sentiría más cómodo para trabajar, justifique:

La cultura tipo «equipo de futbol»: Valora el talento, la acción emprendedora y el desempeño con compromiso, ofrece grandes recompensas financieras y reconocimiento individual.

La cultura tipo «Club»: Resalta la lealtad, el trabajo para el bien del grupo y que persista el derecho de las personas, cree en los generalistas y no en el avance gradual de la carrera profesional.

La cultura tipo «fortaleza» :Ofrece poca seguridad de empleo, opera con una mentalidad de supervivencia que hace hincapié en cada individuo y que enfoca la atención en las oportunidades para hacer viajes.

La cultura tipo «academia» :Valora las relaciones de largo plazo, hace hincapié en el desarrollo sistemático de la carrera, el entrenamiento regular y el avance profesional sustentado en la adquisición de experiencia y habilidades de conocimientos funcionales.





TEMARIO

PRIMERA PARTE:

- Como se construye un emprendimiento. Características a tomar en cuenta y procesos que se desarrollan en su conformación.
- Cultura organizacional en una empresa naciente de acuerdo a una misión, visión y valores organizacionales.
- **Definición de grupos y de trabajo en equipo. Como conformar un equipo de trabajo y como sostener el mismo en función del logro de los objetivos a cumplir.**

SEGUNDA PARTE

- Inversión en personal, como una de las transformaciones de mayor costo de oportunidad. Como se atrae y retiene el talento humano en una empresa. Como son los procesos de selección.





Psc. TERESITA Biglia

TRABAJO EN EQUIPO





Ejercicio de Trabajo en Equipo

Situación:

Imagine que usted pertenece a un grupo de tripulantes de un avión y que por desperfectos técnicos cae al océano. La isla más cercana está a 5 km de distancia. A continuación le daremos una lista de elementos con los que usted cuenta para poder llegar a la isla y sobrevivir hasta que vengan a su rescate.

Tendrá que elegir solo 10 de estos 15 elementos, dándoles una puntuación del 1 al 10, según la importancia que usted considere que cada uno tiene. Esto en la primer columna.

Posteriormente en pequeños grupos de 5 personas, volver a hacer la selección en la segunda columna, pero esta vez de manera grupal consensuando las elecciones.





TRABAJO EN EQUIPO

El mundo de los negocios exige el cambio y la innovación en las organizaciones, hacía un nuevo concepto en el trabajo:

En lugar de separar a las personas en puestos individuales y fragmentados, ahora el secreto esta en juntar a las personas en equipos o células de producción, en grupos de trabajo integrados y en actividades conjuntas.

El resultado es totalmente diferente y mejor.





TRABAJO EN EQUIPO

GRUPO VS EQUIPO

GRUPO

Conjunto de personas que no tienen un objetivo común.

Las personas pueden tener los mismos intereses.

Las personas actúan de manera individual.

No hay interconexión, ni intercambio de ideas.

Resultan en una suma de esfuerzos de las personas.

No hay interacción emocional o afectiva.

EQUIPO

Conjunto de personas con un objetivo común en mente.

Las personas tienen y comparten los mismos intereses.

Las personas deciden de forma conjunta.

Las personas actúan de manera conjunta.

Tienen una fuerte interconexión e intercambio de ideas.

Resultan en la multiplicación de los esfuerzos de las personas.

Existe una fuerte interacción emocional y afectiva.





TRABAJO EN EQUIPO

QUE ES EL TRABAJO EN EQUIPO?

Implica un grupo de personas trabajando de manera coordinada en la ejecución de un proyecto.

« el equipo responde del resultado final y no cada uno de sus miembros en forma independiente»

« El equipo no es simplemente la suma de aportaciones individuales»

Un grupo de personas trabajando juntas en la misma materia, pero sin ninguna coordinación entre ellos, en que cada uno realiza su trabajo de forma individual y sin que le afecte el trabajo del resto de sus compañeros, no forma un EQUIPO.





TRABAJO EN EQUIPO

DIFERENCIAS ENTRE:

GRUPO DE TRABAJO

1. Se estructura por niveles jerárquicos
2. Cada persona responde individualmente
3. Sus miembros tienen formación similar y realizan el mismo tipo de trabajo (no son complementarios).
4. Cada persona puede tener una manera particular de funcionar.
5. Esto no tiene que ocurrir en el grupo de trabajo

EQUIPO DE TRABAJO

1. Las jerarquías se diluyen: hay un jefe de equipo con una serie de colaboradores, elegidos en función de sus conocimientos, que funcionan dentro del equipo en pie de igualdad aunque sus categorías laborales pueden ser muy diferentes.
2. Responden en su conjunto del trabajo realizado.
3. Cada miembro domina una faceta determinada y realiza una parte concreta del proyecto (son complementarios)
4. Es necesario la coordinación, lo que va a exigir establecer unos estándares comunes de actuación (rapidez de respuesta, eficacia, precisión y dedicación)
5. Es fundamental la cohesión, hay una estrecha colaboración entre los miembros.





TRABAJO EN EQUIPO

EL TRABAJO EN EQUIPO SE BASA EN LAS 5 «C»

- *Complementariedad*
- *Coordinación.*
- *Comunicación*
- *Confianza*
- *Compromiso*





TRABAJO EN EQUIPO

PUESTA EN MARCHA DEL EQUIPO DE TRABAJO

1. Hay que definir con claridad cuales van a ser sus cometidos y cuales los objetivos que deberá alcanzar
2. Determinar su posición dentro de la organización y dentro del proceso.
3. Que quién va a depender, y cuales van a ser sus relaciones con el resto de las áreas.
4. Seleccionar bien a sus miembros en función de las tareas a desempeñar.
5. Fomentar en las personas su capacidad para trabajar en equipo evitando individualidades. A mayor heterogeneidad, mas homogeneidad en la tarea.
6. Es necesario un jefe del equipo en base a su mayor experiencia, a su visión mas completa del trabajo asignado, y a su capacidad de conducir grupos.
7. Al equipo hay que comunicarle con claridad las tareas asignadas, el plazo previsto de ejecución, los objetivos a alcanzar, como se los va a evaluar, y como puede afectar la remuneración de sus miembros.





TRABAJO EN EQUIPO

ETAPAS DE LOS EQUIPOS

- INICIO
- PRIMERAS DIFICULTADES
- ACOPLAMIENTO
- MADUREZ
- AGOTAMIENTO





TRABAJO EN EQUIPO

TIPOS DE EQUIPOS

- LOS EQUIPOS FUNCIONALES CRUZADOS
- LOS EQUIPOS DE PROYECTOS
- LOS EQUIPOS AUTODIRIGIDOS.
- LOS EQUIPOS DE FUERZA DE TAREA
- LOS EQUIPOS PARA MEJORAR LOS PROCESOS.





TRABAJO EN EQUIPO

MIEMBRO IDEAL DE UN EQUIPO

- ESPÍRITU DE EQUIPO
- COLABORADOR
- RESPETUOSO
- BUEN CARÁCTER
- LEAL
- ASUME RESPONSABILIDADES
- TRABAJADOR
- INCONFORMISTA





TRABAJO EN EQUIPO

COHESIÓN

- Los equipos de trabajo más eficientes son aquellos en los que existe una gran cohesión entre sus miembros.
- Existe un sentimiento de equipo, los miembros se sienten orgullosos de pertenecer al mismo.
- La cohesión no es algo que tiende a surgir, los seres humanos suelen ser individualistas, su carácter es básicamente competitivo:
- Busca su bien (a veces a costa) del bien del grupo.
- Por esto a la cohesión hay que buscarla, hay que trabajarla, lo cual es uno de los cometidos del jefe...





TRABAJO EN EQUIPO

¿QUÉ ES UN EQUIPO DE CALIDAD TOTAL?

- Reflexiones:
- Idea 1: El trabajo en equipo es un modo, no una moda. La calidad también.
- Idea 2: Los equipos no son máquinas. La calidad requiere motivación.
- Idea 3: Los equipos de trabajo se hacen haciéndose.
- Idea 4: La calidad requiere un proceso de aprendizaje.
- Idea 5: Trabajar en equipo y desarrollar procesos de calidad duraderos requiere el compromiso de la alta dirección.
- Idea 6: El proceso siempre empieza por uno mismo.
- Idea 7: Concéntrate en la gente y se concentrará en la calidad.





TRABAJO EN EQUIPO

LAS VENTANAS

Conocido por el individuo

Desconocido por el individuo

SABER ESCUCHAR

CONOCIDO POR
LOS OTROS

TRANSPARENCIA

EL TAPON EN LA OREJA

DESCONOCIDO
POR LOS OTROS

LA MASCARA

EL AGUJERO NEGRO

M
O
S
T
R
A
R
N
O
S





TRABAJO EN EQUIPO

LAS VENTANAS

1- La transparencia: es la zona de apertura, de relaciones francas. Es la máxima franqueza del individuo dentro del grupo. Son las cosas que tanto el grupo como yo conozco de mí.





TRABAJO EN EQUIPO

LAS VENTANAS

2- El tapón en la oreja: comprende pensamientos, emociones, actitudes, etc. que tenemos sin darnos cuenta, pero que otros miembros conocen porque las revelamos a través de nuestros actos y de nuestras palabras.





TRABAJO EN EQUIPO

LAS VENTANAS

3- La máscara : consiste en los sentimientos y motivaciones que tenemos y conocemos, pero guardamos en secreto por alguna razón. Puede ser por miedo o por pensar que si os planteamos no seremos queridos o aceptados por el grupo, o porque esos sentimientos traerían inconvenientes. La persona conoce sus sentimientos, pero el grupo los ignora.





TRABAJO EN EQUIPO

LAS VENTANAS

4 - El agujero negro: es lo aún no explorado, lo latente, lo inconsciente. Es desconocido tanto por nosotros como por el resto del grupo.





TRABAJO EN EQUIPO

Psc. TERESITA Biglia

AGRANDAR LA TRANSPARENCIA

Conocido por el individuo

Desconocido por el individuo

SABER ESCUCHAR

CONOCIDO POR
LOS OTROS

TRANSPARENCIA

EL TAPON EN LA OREJA

DESCONOCIDO
POR LOS OTROS

LA MASCARA

EL AGUJERO NEGRO

M
O
S
T
R
A
R
N
O
S





TRABAJO EN EQUIPO

ORGANIZACIONES BUROCRÁTICAS

Conocido por el individuo

Desconocido por el individuo

SABER ESCUCHAR

M
O
S
T
R
A
R
N
O
S

CONOCIDO POR
LOS OTROS

TRANSPARENCIA

EL TAPON EN LA OREJA

DESCONOCIDO
POR LOS OTROS

LA MASCARA

EL AGUJERO NEGRO





TRABAJO EN EQUIPO

Psc. TERESITA Biglia

SIN MASCARAS

Conocido por el individuo

Desconocido por el individuo

SABER ESCUCHAR

M
O
S
T
R
A
R
N
O
S

CONOCIDO POR
LOS OTROS

TRANSPARENCIA

**EL TAPON EN LA
OREJA**

DESCONOCIDO
POR LOS OTROS

LA MASCARA

EL AGUJERO NEGRO





CON UNA GRAN MASCARA

Conocido por el individuo

Desconocido por el individuo

SABER ESCUCHAR

CONOCIDO
POR LOS
OTROS

M
O
S
T
R
A
R
N
O
S

TRANSPARENCIA

EL TAPON EN LA
OREJA

LA MASCARA

EL AGUJERO NEGRO

DESCONOC
IDO POR
LOS OTROS



TRABAJO EN EQUIPO

COMPETENCIAS NECESARIAS

- 1- LA ASESORIA
- 2- LA INNOVACIÓN
- 3- LA PROMOCIÓN
- 4- EL DESARROLLO
- 5- LA ORGANIZACIÓN
- 5- LA PRODUCCIÓN
- 7- LA INSPECCIÓN
- 8- EL MANTENIMIENTO
- 9- LA VINCULACIÓN





TRABAJO EN EQUIPO

CARACTERISTICAS DE UN EQUIPO DE EFICIENCIA

- 1- OBJETIVOS CLAROS
- 2- LIDERAZGO COMPARTIDO
- 3- NUEVAS IDEAS PARA LA SOLUCION DE PROBLEMAS
- 4- DECISIONES CONJUNTAS
- 5-EVALUACIÓN DE LA EFICACIA





CARACTERISTICAS DEL EQUIPO

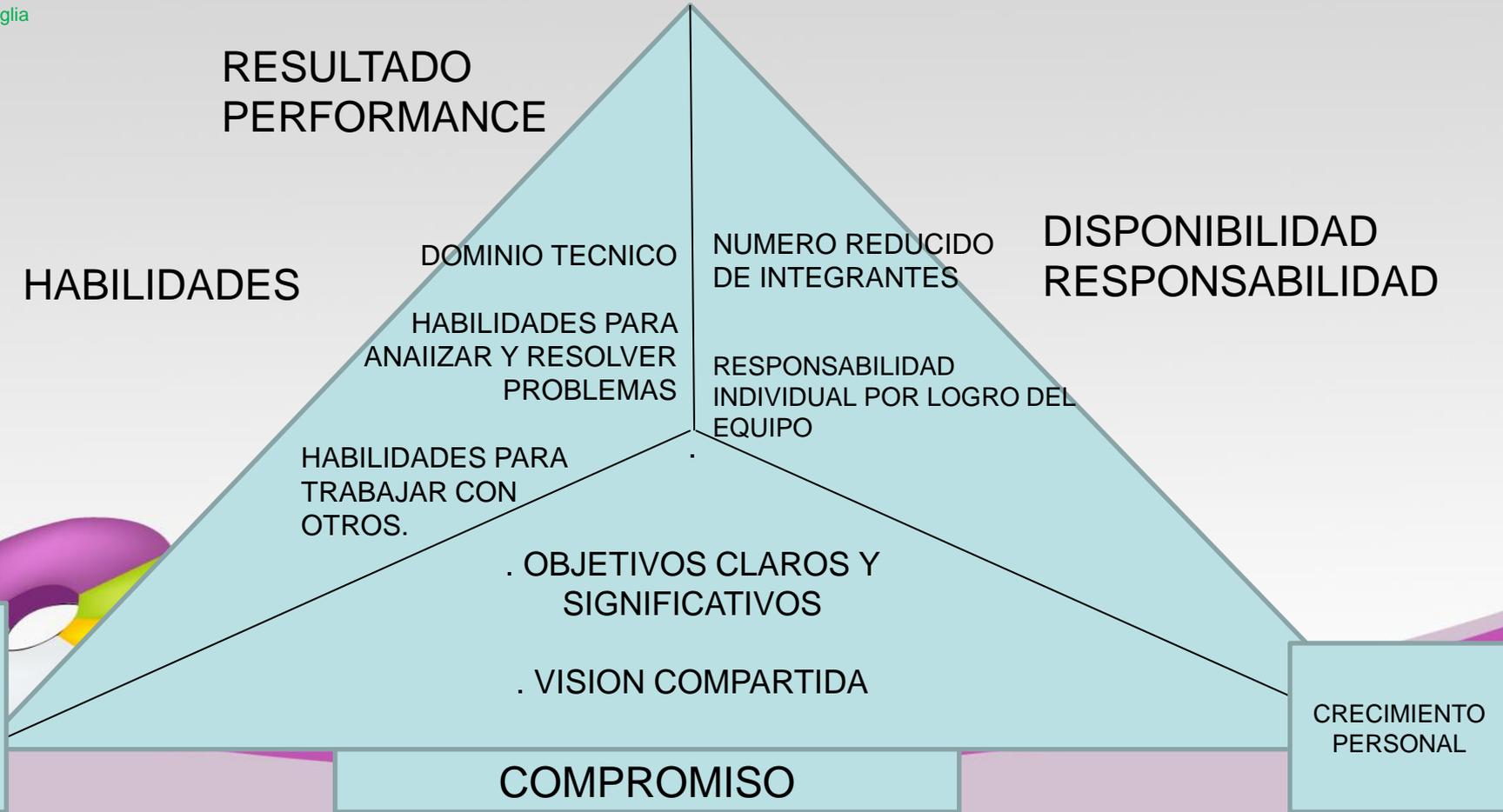
- Visión compartida
- Afiliación
- Pertenencia
- Organización
- Relaciones interpersonales francas
- Equilibrio entre objetivos individuales y grupales
- Liderazgo
- Sinergia





Psc. TERESITA Biglia

BASES PARA UN EQUIPO EXITOS





RENDIMIENTO DEL EQUIPO

DEPENDE

COHESION- ORGANIZACIÓN- COHERENCIA Y LIDERAZGO





COMPETENCIAS

Psc. TERESITA Biglia

- **TEAM WORK (TRABAJO EN EQUIPO):**

Es la habilidad para participar activamente hacia una meta común, incluso cuando la colaboración conduce a una meta que no está directamente relacionada con el interés personal. Supone facilidad para la relación interpersonal y capacidad para comprender la repercusión de las propias acciones en el éxito de las acciones del equipo.





COMPETENCIAS

Psc. TERESITA Biglia

EMPOWERMENT: Establece claros objetivos de desempeño y las correspondientes responsabilidades personales. Proporciona dirección y define responsabilidades. Aprovecha claramente la diversidad (heterogeneidad) de los miembros el equipo para lograr una valor añadido superior para el negocio. Combina adecuadamente situaciones, personas y tiempos. Tiene adecuada integración al equipo de trabajo. Comparte las consecuencias de los resultados con todos los involucrados. Emprende acciones eficaces para mejorar el talento y las capacidades de los demás





Psc. TERESITA Biglia

TERESITA

MUCHAS GRACIAS!!!!



Psc. TERESITA Biglia