

1. Las 3 teorías de la organización del trabajo.

Teoría de Taylor (1920)(Teoría X)

- Defiende la organización científica del trabajo de manera que unos piensan otros actúan.
- Se cronometran todas las tareas del trabajador.
- El trabajador es un vago que solo se motiva por dinero.
- El trabajador es visto como una pieza más de la máquina.

Teoría de Mayo (1950)(Teoría Y)

- El trabajador no es una máquina sino un ser social.
- El trabajador rinde más si comprende la importancia que tiene su trabajo y si las relaciones sociales en la empresa son buenas.
- El trabajador es visto como un ser humano que se relaciona con los demás.

Teoría de la calidad (1980)(Toyotismo o Teoría Z)

- Los trabajadores deben implicarse en la búsqueda de la calidad en la empresa.
- Se les permite participar en grupos de trabajo para resolver sus problemas.
- El trabajador es visto como alguien comprometido con la buena marcha de la empresa.

2. Definiciones de grupo, grupo de trabajo y equipo de trabajo.

Grupo social: Conjunto de personas que comparten una identidad común (p.e.: vecinos de una escalera, los socios del Levante).

Grupo de trabajo

- Son grupos orientados a la tarea, no por diversión, sino por trabajo.
- Compuesto por pequeño número de personas.
- Están organizados de una manera determinada, tienen un líder, unas normas, unos roles.
- Interactúan entre si para alcanzar las metas del grupo.
- Se sienten parte del grupo, se identifican con él (sentimiento de grupo).

Equipo de trabajo

- Son grupos, pero de alto rendimiento.
- Son grupos de personas con conocimientos y habilidades complementarias, de maneras que lo que no sabe uno lo sabe otro.
- Están comprometidos por alcanzar los mejores resultados; tienen un objetivo común.
- De la consecución del objetivo común, todos se sienten responsables, aportando lo mejor de cada uno.

3. Ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo.

Ventajas:

- Mayor eficacia en el logro de objetivos. Permite una visión más amplia del

problema.

- Mayor creatividad en la propuesta de soluciones.
- Permite tomar decisiones aceptadas por todos.
- Puede mejorar las relaciones interpersonales si el equipo es bien dirigido.
- Exige menos esfuerzo individual.

Inconvenientes:

- Es más lento, han de consensuarse las decisiones.
- Tendencia al individualismo de algunos miembros.
- Conformismo y tendencia al pensamiento grupal.
- Holgazanería social (escaqueo en grupo).

4. Roles facilitadores o roles negativos.

Roles facilitadores

1. Líder: es la persona clave en todo grupo; buen comunicador, inspira confianza y media en los conflictos.
2. Coordinador o moderador: organiza las intervenciones y ordena los asuntos a tratar reconduciendo hacia los objetivos.
3. Iniciador: sugiere ideas y propone soluciones.
4. El alentador: dá ánimos y ensalza las aportaciones positivas fomentando la participación.
5. El conciliador: en los momentos de conflicto intenta reconducir al grupo buscando puntos comunes.
6. El experto: es la persona más cualificada técnicamente pero no debe actuar como sabelotodo.
7. El interrogador: fomenta la aparición de puntos de vista preguntando y pidiendo aclaraciones; puede actuar como abogado del diablo.
8. El portavoz o secretario: sintetiza el contenido de la reunión registrando las aportaciones e intervenciones.
9. El jefe oficial: ostenta el poder oficial con el que puede influir, puede ser el líder.
10. El observador: se sitúa fuera del grupo observando y evaluando al grupo.

Roles negativos

1. El dominador: intenta manipular e intimidar para llevar a los demás a compartir su postura.
2. El agresivo: critica y censura a los demás deteriorando las relaciones interpersonales.
3. El negativo: bloquea el avance oponiéndose a todas las ideas sistemáticamente.
4. El manipulador: intenta llevar al grupo a sus objetivos personales.
5. El sabelotodo: actúa como si lo supiera todo y se presenta como el único capacitado para tratar temas.
6. El charlatán: no para de hablar aunque no sea del tema trabado impidiendo la participación de los demás.
7. El gracioso: interrumpe la marcha del grupo haciendo broma de todo, aunque a veces resulte útil.
8. El sentimental: busca la aceptación y simpatía de los demás exponiendo sus problemas.
9. El sumiso: se somete al grupo por miedo a perder el apoyo de los demás, que se aprovechan para conseguir su apoyo.
10. El retraído: no participa casi nunca y se sale del tema; le es indiferente la reunión.

5. Tres procesos de influencia social.

Hay 8:

- *La conformidad o influencia de la mayoría.*

Es el sometimiento del individuo a las presiones del grupo. La conformidad puede ser pasiva, si el propio individuo modifica su conducta para adaptarse al grupo; o activa, si existen presiones por parte del grupo.

También puede haber conformidad normativa si la presión es de tipo emocional, cuando se basa en la búsqueda de la aceptación social por parte de las personas que intentan evitar el rechazo.

La conformidad informativa, aparece cuando la presión busca la aceptación de las ideas de los demás.

La influencia normativa es más fuerte.

- *La innovación o influencia de las minorías.*

Aparece cuando una minoría o un único individuo intenta producir nuevas ideas o modificar las ya existentes. La influencia se basa en la conducta del individuo o individuos que han de mostrarse persistentes, pues son minoría de opinión y pueden ser desechadas sus ideas o tenidas en poca consideración. La persistencia y la influencia racional sobre los demás busca ganar adeptos poco a poco hasta dejar de ser minoría.

- *La obediencia.*

El individuo modifica su comportamiento para someterse a las órdenes de un superior, que admite de forma abierta a diferencia de la "conformidad".

- *Pensamiento de grupo.*

Cuando el poder del grupo es muy fuerte, influye de manera que el individuo tiende a aceptar el pensamiento de grupo sin plantearse otras alternativas que no valora al ser contrarias al pensamiento del grupo.

Se crea una falsa sensación de inmunidad dentro del grupo apoyada en estereotipos hacia los demás grupos, sobre los que se ejerce una presión activa por contradecir el pensamiento del grupo, actitud vista como perjudicial por romper la unanimidad, el grupo llega a autocensurarse. Aparece la figura del "guardián espiritual del consenso".

- *Desindividuación.*

Se produce cuando los individuos de un grupo se desinhiben hasta tal punto que se ven libres para comportarse de manera antisocial como no lo harían individualmente (un ejemplo podría ser en un campo de fútbol).

Aparece en grupos sociales grandes, pues cuanto más grande, más fomenta el anonimato de la conducta antisocial.

- *La polarización.*

Se da cuando el grupo adopta una postura más radical que la que mostraron sus individuos en un principio, llevando esta postura inicial al extremo.

El motivo es que el individuo observa como su postura es aceptada y pasa a adoptar una postura más extrema pero en el mismo sentido, sumando todos los argumentos a favor de una misma opinión que no se valoraron en exceso al principio.

- *Tendencia al riesgo.*

*Aparece cuando un grupo adopta decisiones más arriesgadas de las que individualmente cada individuo estaría dispuesto a asumir.
El motivo es la mayor difusión de responsabilidad y una autopersuasión de que estamos siendo innecesariamente precavidos y tímidos, dado que esta socialmente aceptado como algo positivo el riesgo y como negativo el exceso de conservadurismo.*

- *Holgazanería social.*

*Consiste en la reducción del esfuerzo del individuo cuando éstos realizan colectivamente una tarea. Se comprobó en un experimento que situando paulatinamente hombres a estirar de una cuerda, cada individuo que se incorporaba aportaba menos esfuerzo que el anterior.
Aparece por la imposibilidad de determinar la aportación personal de cada individuo o cuando se cree que no se puede aportar nada al grupo.
Un ejemplo es es "free riding" en la que un miembro del grupo considera sus aportaciones como imprescindibles para la buena marcha del grupo y la consecución de los objetivos, de manera que acepta que los demás se aprovechen de su trabajo*

6. Ideas del artículo "El jefe está reunido".

- *Convocatoria.*

Las reuniones son largas y caras, por lo que hay que evitarlas si se puede utilizar otro medio. Coste de oportunidad -> no se está haciendo otra cosa.

- *Frecuencia.*

Evitar la periodicidad fija si no hay nada nuevo que discutir.

- *Asistencia.*

Solo aquellas personas que tienen algo que aportar. No deberían ser más de 10 personas.

- *Preparar la agenda.*

No improvisar, preparar los puntos a tratar.

Enviar la agenda antes a los asistentes para que puedan reflexionar.

- *Duración.*

1 hora es lo ideal.

2 horas es razonable si el asunto lo requiere.

> 2 h. -> es mejor dejarlo para otra reunión.

1 h. antes del almuerzo -> para que acabe el almuerzo.

Técnica "Solan de Cabras" -> dar agua.

- *Lugar.*

Es preferible un lugar que no invite a la distracción o relax (evitar los

bares).

7. Tres roles del cuestionario de Belbin.

Estudiar los 8 roles del cuestionario con los 5 puntos más importantes de cada uno.