**1º Encuentro**

Fecha: 31/10/2013

Temas: Organización, definición, características, tipología. Organigrama, definición, tipos. Misión y Visión.

1. Diseño de cargo, planeamiento, control y evaluación de desempeño:

Si bien cada uno sabe cuáles son sus funciones por lo que especifica el Convenio Colectivo de Trabajo u otras leyes, no está definido el “diseño del cargo” de cada rol. Aunque el ingreso a la facultad haya sido por concurso, lo que indica que todos sabrían cuáles son sus responsabilidades, no queda claro si es lo mismo:

* Su propia autocrítica sobre lo que hacen
* Lo que “piensa su jefe” sobre cómo lo hacen
* Lo que debiera entenderse como un desempeño malo, regular o bueno.

Es decir, no observan una planificación de cada función que permita evaluar el desempeño (en qué medida se llega a las metas). No se ve de manera clara el sistema de control que debieran llevar adelante algunas secretarías.

1. Manuales de procedimientos

Viene del punto 1, no están descriptos los aspectos intrínsecos y extrínsecos de los cargos y no se conoce la existencia de Manuales de Procedimientos.

1. Misión y visión

El estatuto no tiene una definición o enunciado de la misión y visión. Les gustaría tener una Misión de la Facultad de Alimentos.

1. Organigrama

Es necesario un nuevo diseño. El último se hizo en el año 2002 y la facultad ha cambiado

**2º Encuentro**

Fecha: 7/11/2013

Temas: Trabajo en equipo

Ante la pregunta ¿Quién es el más nuevo en este grupo? Indicaron a un señor de mantenimiento y contaron que nunca fue presentado a los compañeros.

1. Entre los aspectos a tener en cuenta para el buen funcionamiento de los grupos de trabajo, se encuentra el momento del entrenamiento o de inserción en la cultura organizacional de la persona que entra. Lo ideal hubiera sido que presenten a la persona indicando qué rol va a ocupar y que pueda conocer sus compañeros y sus funciones.

Habría varias maneras de ver lo sucedido:

* No se tuvo en cuenta lo importante que es para la persona que ingresa a la organización y para los que están una adecuada presentación. Promueve los sentimientos de pertenencia y fortalece los grupos.
* Se sabe de la importancia pero el trajín del trabajo no dio tiempo para hacerlo
* Habría deficiencias en la comunicación
* No hubo iniciativa de los distintos jefes de área en presentar su propio equipo.
1. Crecimiento de la organización, tanto en su dotación como en sus funciones. Es normal que las personas que tiene mucha antigüedad y que empezaron siendo un grupo chico, sientan que se van debilitando los vínculos, en realidad, lo que suele pasar es que se tiene menos contactos con “todos” y más contacto con quienes se trabaja todos los días.

*“La facultad creció mucho, ya no tomamos mate entre todos”*

Se destaca la importancia de que los jefes puedan adelantar como se prevé el crecimiento de la organización (Como se dice en la ruta “Anticipe sus maniobras”). Dejar claro si será necesario actualizar los sistemas de trabajo y si se incorporará nuevos empleados. De esta manera, todos se sienten parte del crecimiento y se disminuye el sentimiento de incertidumbre y se evita el sentimiento de sentirse ajeno a los cambios en y de la organización

1. Identidad de grupo: hacen notar que se fueron levantando cada vez más tabiques, ventanas, puertas, encasillando los lugares. Se dijo: *“Uno se siente alienado”.*

Comenzaron haciendo el debate sobre Equipos de Trabajo, como si todos fueras un mismo grupo: “Personal administrativo y de servicio”; pero a medida que se endurecieron las posiciones aparecieron las distintas área: Alumnos, Mantenimiento, Recursos Humanos, etc.

El área de Mantenimiento percibe que son considerados como *vagos,* como los que tienen conflictos. Al mismo tiempo cuentan que les piden que se ocupen de algo imprevisto y luego les llaman la atención por lo que no tuvieron tiempo de hacer; algunas causas que provoca esto:

* No todos trabajan al mismo ritmo y no hay buen control (no se llama la atención a los que no hacen nada)
* No está planificado el trabajo o no hay cronograma de trabajo.

Las opciones anteriores vuelven a la necesidad de “Diseño de cargos” mencionados más arriba.

Por otro lado, hablando del área de Mantenimiento, se puede observar:

* Es el área de apoyo común a toda la facultad.
* Todos creen que podrían hacer bien la tarea (limpiar y ordenar); no es así con áreas específicas donde se necesita una habilidad o conocimiento particular.
* Cuando el resto de la gente deja desordenado o sucio, pocas veces se piensa que el que viene atrás a arreglar la situación es “mi compañero de trabajo”.