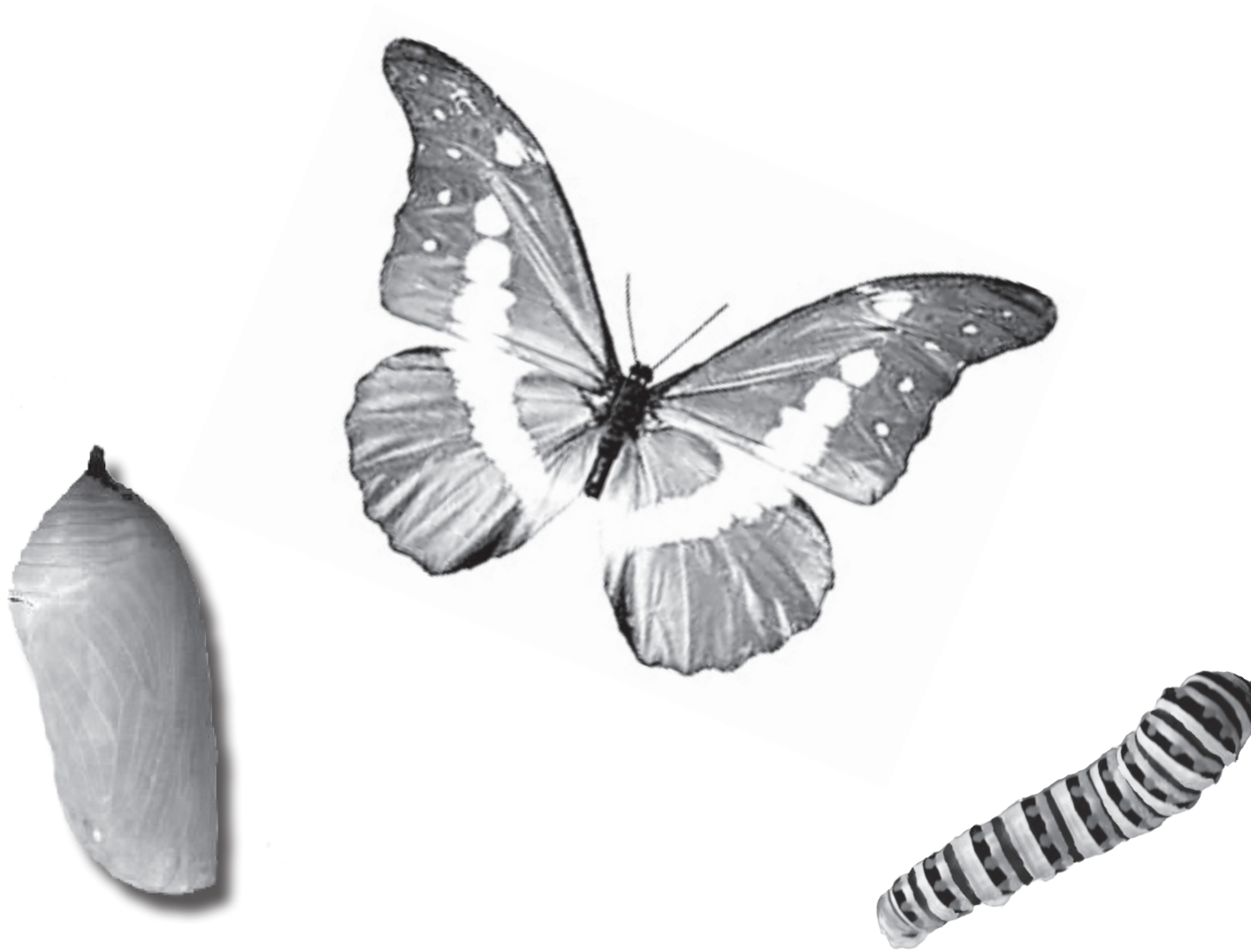


Fases de Desarrollo

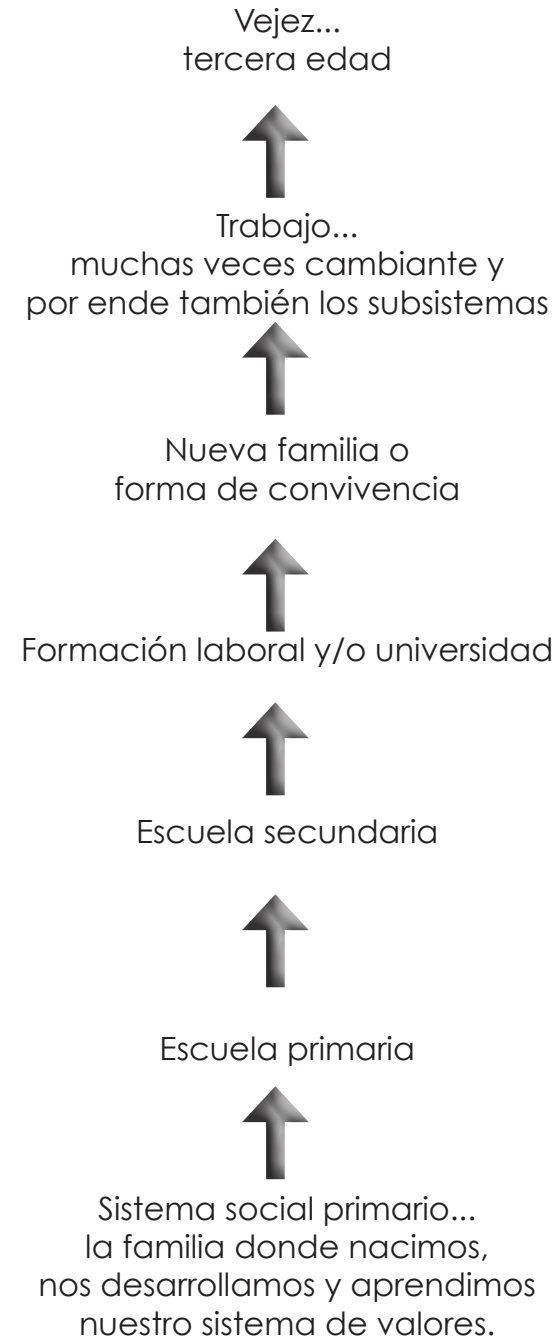


Facilitadora: Rita Muckenhirn

Fases de desarrollo de una persona



¿Cómo se construyen los sistemas personales y sociales?





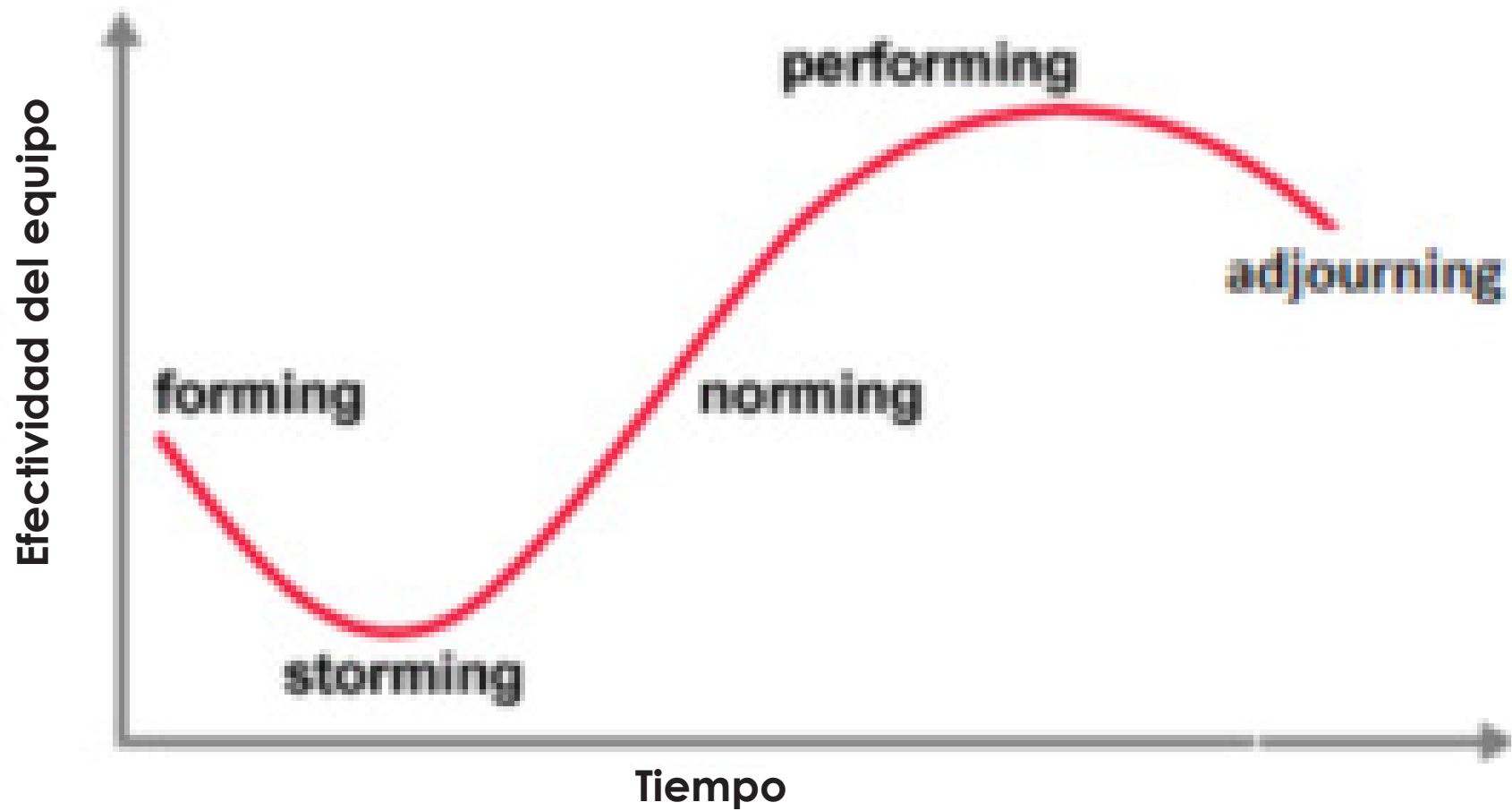
0	21	42	63
Niñez / Juventud	Vida adulta	Madurez	Vejez
Aprender Recepcionar Desplegarse Crecer dentro del mundo Dependiente	Luchar Ser activo(a) Experimentar Cuestionar y enfrentar al mundo Independiente	Volverse sabio(a) Crear Fomentar Hacer efecto en el mundo Responsable	Ser sabio(a) Profundizar Interiorizar Liberarse de las ataduras del mundo Posibilitar responsabilidad

...y a la vez cada vez más responsable en relación a:

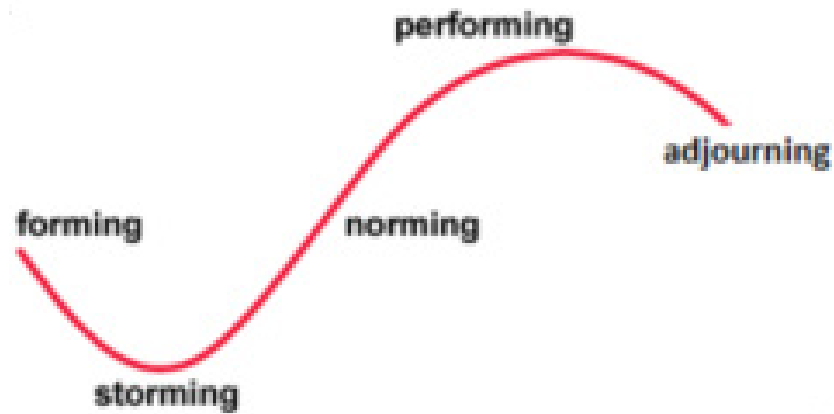
Su propia vida	Su propia vida	Contextos sociales	Próxima generación
Fase receptiva	Fase activa	Fase social	Fase espiritual



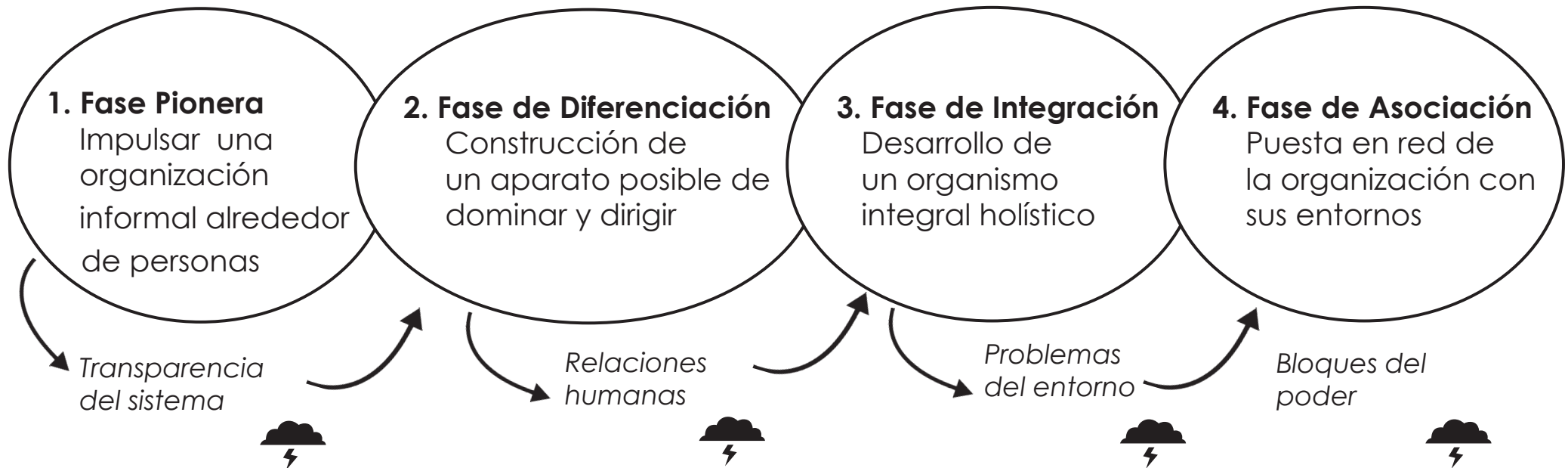
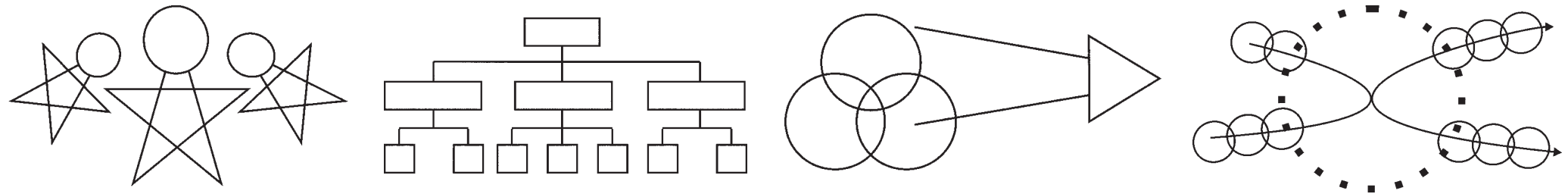
Fases de desarrollo de un equipo



Fases de desarrollo de un equipo

1ª Forming Buscar contactos, tantear, probar.. ¿Qué valgo yo aquí? Orientación basada en símbolos y normas externos	3ª Norming El grupo se da reglas en relación a éxito, decisión, sanciones. Determinación racional de ideas y valores directrices. “Dualidad de liderazgo” para cuido de clima y autoridad de expertos. Tensión entre tendencias racionales y emocionales.	4ª Performing Romper determinaciones de roles y estilos. Deconstruir clichés. Desarrollar ideas, potenciales y el nivel intencional para el rendimiento y alcance de los resultados propuestos Sociedad de aprendizaje Desarrollador(a).	5a Reforming El grupo domina la autorenovación Objetivos, valores, roles, estructuras, procedimientos se construyen de manera situacional. Grupos pueden constituirse y disolverse de manera rápida y efectiva. Son creativas en la construcción de nuevas constelaciones.	
2ª Storming Probar combinaciones de roles Formación de sub-grupos Pelea por el liderazgo				5b Cierre El proyecto llega a su fin Los miembros del equipo se marchan en diferentes direcciones. Bienestar del grupo

Fases de desarrollo de una organización



Riesgos:

Caos y arbitrariedad
Falta de autonomía del personal
Culto a la personalidad

Riesgos:

Organizar en exceso
Formalizar en exceso
Particiones/paredes/divisiones
Rigidez
Burocracia

Riesgos:

Tendencias a la independencia
Los debates sobre objetivos y estrategias se convierten en un fin en sí mismos

Riesgos:

Bloques de poder mediante alianzas estratégicas
El Estado dentro del Estado, más allá de controles democráticos

Fases de desarrollo de redes

Fase de iniciación	Fase de estabilización	Fase de constancia	Disolución
Idea e impulso Establecimiento de la cooperación Plan de desarrollo de la red Reglas de la red Estructuras de toma de decisión Comunicación Instalación	Cooperaciones externas Construcción de equipos Aclaración de competencias Desarrollo de productos/servicios Coordinación de proceso Gestión de conocimiento	Ganar socios Desarrollo de personal Ampliación del mercado Ampliación de la red Ampliación del intranet (red interna) Control de calidad	



Fases de Desarrollo

Persona	Fase receptiva 0 a 20 años Aprender Recepcionar Desplegarse Crecer dentro del mundo Dependiente	Fase activa 21 a 41 años Luchar Ser activo(a) Experimentar Cuestionar y enfrentar al mundo Independiente	Fase social 42 a 62 años Volverse sabio(a) Crear Fomentar Hacer efecto en el mundo Responsable	Fase espiritual 63 años a... Ser sabio(a) Profundizar Interiorizar Liberarse de las ataduras del mundo Posibilitar responsabilidad
Equipo	1ª Forming Buscar contactos, tantear, probar.. ¿Qué valgo yo aquí? Orientación basada en símbolos y normas externos	3ª Norming El grupo se da reglas en relación a éxito, decisión, sanciones. Determinación racional de ideas y valores directrices. “Dualidad de liderazgo” para cuido de clima y autoridad de expertos. Tensión entre tendencias racionales y emocionales.	4ª Performing Romper determinaciones de roles y estilos. Deconstruir clichés. Desarrollar ideas, potenciales y el nivel intencional para el rendimiento y alcance de los resultados propuestos Sociedad de aprendizaje Desarrollador(a).	5a Reforming El grupo domina la autorenovación Objetivos, valores, roles, estructuras, procedimientos se construyen de manera situacional. Grupos pueden constituirse y disolverse de manera rápida y efectiva. Son creativas en la construcción de nuevas constelaciones.
	2ª Storming Probar combinaciones de roles Formación de sub-grupos Pelea por el liderazgo			5b Cierre El proyecto llega a su fin Los miembros del equipo se marchan en diferentes direcciones. Bienestar del grupo
Organi- zación	Fase pionera Impulsar una organización informal alrededor de personas ☛ <i>Transparencia del sistema</i>	Fase de diferenciación Construcción de un aparato posible de dominar y dirigir ☛ <i>Relaciones humanas</i>	Fase de integración Desarrollo de un organismo integral holístico ☛ <i>Problemas del entorno</i>	Fase de asociación Puesta en red de la organización con sus entornos ☛ <i>Bloques del poder</i>
Red	Fase de iniciación Idea e impulso Establecimiento de la cooperación Plan de desarrollo de la red Reglas de la red Estructuras de toma de decisión Comunicación Instalación	Fase de estabilización Cooperaciones externas Construcción de equipos Aclaración de competencias Desarrollo de productos/ servicios Coordinación de proceso Gestión de conocimiento	Fase de constancia Ganar socios Desarrollo de personal Ampliación del mercado Ampliación de la red Ampliación del intranet (red interna) Control de calidad	Disolución

Reflexión

- ¿En qué fase de desarrollo se encuentran la mayoría de nuestras co-partes en este momento?
 - sus integrantes individuales
 - equipos de proyecto
 - organización
 - plataforma
- ¿Cuáles son los principales campos de tensión, los indicadores que deberían de avanzar hacia una nueva fase en sus equipos, sus organizaciones y/o a nivel de la plataforma?

Fuentes

Además de las fuentes ya citadas, la presentación se basa en los conocimientos de los siguientes autores:

- Asociación de Educación y Comunicación “La Cuculmeca”. Bases del Pensamiento Sistémico. Jinotega, Nicaragua. March 2009.
- Glasl, Friedrich. Kalcher, Trude. Piber, Hannes. Professionalle Prozessberatung. Das Trigon - Modell der sieben OE - Basisprozesse. Haupt - Freies Geistesleben. Germany. 2004.
- Heckner, Katrhin; Kellner, Evelyne. 2013. Teamtrainings erfolgreich leiten. managerSeminare. Bonn; Germany.
- Heise, Ruth y Hosemann, Dagmar. Módulo I del Diplomado de Desarrollo Organizacional con Enfoque Sistémico. Managua, Nicaragua. February 2006.
- Herrscher, Enrique G. Pensamiento Sistémico. Ediciones Granica, 2ª. Edición. Argentina. 2006.
- Königswieser, Roswitha; Hillebrand, Martin. Einführung in die systemische Organisationsberatung. Carl Auer Verlag. Compact. Heidelberg, Alemania. Zweite, überarbeitete Auflage 2005.
- Muckenhirn, Rita. Las Fases de Desarrollo. La Cuculmeca, Jinotega. Nicaragua. 2009.
- Muckenhirn, Rita. Pensar y actuar sistémicamente. La Cuculmeca. Jinotega, Nicaragua. 2011
- Schlippe, Arist; Schweitzer, Jochen. Manual de terapia y asesoría sistémicas. Herder Editorial. Barcelona, España. 2003.
- Schwing, Rainer/ Fryszer, Andreas. Systemisches Handwerk. Werkzeug für die Praxis. Vandenhoeck & Ruprecht. Göttingen, Alemania. 2006.
- Simon, Fritz. Einführung in Systemtheorie. Carl Auer Verlag. Compact. Heidelberg, Alemania. Erste Auflage 2006.
- Yates, Carmen. La empresa sabia. Ediciones Díaz de Santos. España. 2008.