

Estructura de los Grupos

Estructura de los Grupos

Veamos como los grupos a diferencia de los equipos se estructuran de forma diferente ya que las funciones que realizan son de menor complejidad como lo explica M. Estrada mencionado en (Rangel Carreño, Lugo Garzon, & Calderón, 2018, p. 4). “El trabajo en grupo es útil cuando se realizan tareas de baja complejidad, bajo esta forma de trabajo, el líder delega a sus miembros las actividades bajo un enfoque “Tayloriano”, así, un grupo sería un conjunto de personas que comparten información, ideas y formas para resolver problemas, con tareas rutinarias y mecánicas”.

A través de un cuadro descriptivo usted conocerá las principales variables estructurales de un grupo que son: liderazgo formal, roles, normas, estatus del grupo, tamaño, composición y grado de cohesión. Este le permitirá identificar mejor las relaciones interpersonales en su equipo de trabajo.

Estructura del grupo		
Variables estructurales.	Descripción	División y/o Ejemplo
1.El liderazgo formal.	Líder, el cual es señalado formalmente por la organización y recibe distintos nombres.	Gerente, jefe, supervisor, encargado, líder de proyecto o coordinador de comisión).
	El líder formal desempeña una función muy importante.	Se le recomienda ampliar este tema con el curso Liderazgo Efectivo de la UA de C a través de la Coord. Gral. De Educación a Distancia.

Estructura de los Grupos

Estructura de los Grupos

2. La función.	Es el conjunto de actividades y comportamientos que se requieren de la persona que ocupa un puesto.	Las funciones son definidas y es necesario que cada persona cumpla su función para satisfacer las expectativas de su puesto.
3. El desempeño del papel.	El cumplimiento de este papel está sujeto a infinidad de influencias, entre otras:	a. La identidad de la función: actitudes que deben ser consistentes con el papel asumido. b. La percepción de la función: visión de formas de actuar. c. La expectativa de la función: es la manera en que otros piensan que la persona debe reaccionar ante situaciones. d. El conflicto de funciones: se deriva de las disonancias entre varios papeles del puesto.
4. Las normas.	Todo grupo establece sus normas. Son pautas de comportamiento que aceptan y comparten todos los miembros.	Hay cuatro tipos de normas grupales. a) Las normas que rigen la apariencia. Manera adecuada de vestir, comportarse y la lealtad grupo.

Estructura de los Grupos

Estructura de los Grupos

	<p>Razones de importancia:</p> <p>a) Facilitan la supervivencia de un grupo.</p> <p>b) Aumentan la posibilidad de prever el comportamiento.</p> <p>c) Reducen los problemas interpersonales embarazosos.</p> <p>d) Permiten que sus miembros expresen los valores centrales del grupo y definan su identidad.</p>	<p>b) Las normas que rigen el desempeño. Ejecución del trabajo y a los resultados esperados, esfuerzo, faltas o de retrasos.</p> <p>c) Las normas que rigen la organización social. Son normas informales que rigen las interacciones sociales, con quién pasar el descanso, comer o practicar deportes.</p> <p>d) Las normas que rigen la asignación de recursos. Distribución de insumos, tareas, herramientas, recompensas.</p>
5. El estatus.	Posición social que las personas atribuyen a un grupo o a los miembros.	Aunque se busqué la igualdad la sociedad actual está estructurada en clases bien definidas.
6. El tamaño.	<p>Influye en el comportamiento del grupo debido a las variables implicadas.</p> <p>Grupos grandes obtienen mejores resultados para problemas.</p>	<p>Grupos pequeños realizan mejor.</p> <p>Existe un concepto llamado holganza social, que se refiere a la tendencia de una persona a esforzarse menos cuando trabaja en grupo que cuando trabaja sola.</p>
7. La composición.	Se refiere a la combinación de conocimientos y competencias que los miembros aportan al grupo.	Puede ser homogénea o heterogénea, a más heterogénea mayor número de habilidades e incrementa la eficacia.

Estructura de los Grupos

Estructura de los Grupos

8. La cohesión.	<p>Grado de atracción que sienten los miembros entre sí y a su motivación para permanecer en el grupo.</p> <p>La cohesión se relaciona con la productividad.</p> <p>Para estimular la cohesión de un grupo se sugiere:</p>	<ul style="list-style-type: none">• Reducir su tamaño.• Alentar la concordancia con los objetivos del grupo.• Aumentar los tiempos juntos.• Aumentar el estatus del grupo y la dificultad percibida para ingresar a él.• Más competencia con otros grupos.• Dar recompensas al grupo, en lugar de dar premios individuales.• Aislar físicamente al grupo.
------------------------	---	---

Fuente: Creación propia basado en (Chiavenato, 2017, pp. 276-279)

Existen condiciones de la organización para trabajar en grupo, pues este existe en la propia organización que a su vez existe en un sistema. El comportamiento de un grupo queda más claro cuando lo visualizamos como un subsistema integrado a un sistema mayor. Todo grupo está sujeto a la influencia de condiciones externas, en este tiempo de cambios rápidos y abruptos es pertinente para el gerente conocerlas.

Estructura de los Grupos

Estructura de los Grupos

Condiciones externas que influyen a todos los grupos.

- | | |
|---|---|
| 1. Estrategia de la organización. | Es definida por la directiva de la organización, que establece los objetivos. |
| 2. Estructura de autoridad. | Define quién depende de quién, quién toma decisiones. |
| 3. Reglas formales. | Procedimientos, políticas, etc. |
| 4. Asignación de recursos. | Determina la manera en que el dinero, el tiempo, las materias primas y el equipo se distribuye. |
| 5. Procesos de selección de personal. | |
| 6. Sistemas de evaluación del desempeño y de recompensas. | |
| 7. Cultura de la organización. | Define mediante normas los comportamientos aceptables e inaceptables. |
| 8. Condiciones físicas del trabajo. | Son las características del lugar de trabajo impuestas al grupo. |

Fuente: Creación propia basado en (Chiavenato, 2017, pp. 280-281)