

Manejo de grupos formales e informales y equipos de trabajo

En una organización, la formación de grupos es muy natural, ya sea creada por la dirección o por los miembros de las propias organizaciones. La razón más común detrás de la creación de un grupo es el impulso de la gente de hablar y de hacer su propio círculo, donde pueden interactuar libremente, conocerse, trabajar unidos y realizar las tareas que se les asignan. Los grupos se dividen principalmente en dos categorías. Primero uno es el grupo formal, que está formado por la organización, para cumplir una tarea. El otro es un grupo informal, formado por los empleados según sus gustos, intereses y actitudes (Coordinación de equipos de trabajo, recursos humanos, 2007).

Equipos formales e informales

Los equipos formales o grupos son creados deliberadamente por los gerentes y encargados de realizar tareas específicas para ayudar a la organización a alcanzar sus metas. El tipo más frecuente de grupo formal es el equipo de mando, que incluye un gerente y todos los empleados que se reportan a ese gerente. En algunas organizaciones que desean subestimar la jerarquía, los títulos pueden cambiar. Por ejemplo, en NCR, los gerentes de los equipos de mando son llamados "entrenadores" y los miembros del equipo se llaman asociados (Alonso, 2002).

Otro tipo de equipo formal es el comité, que por lo general dura mucho tiempo y se ocupa de los problemas recurrentes y las decisiones. Por ejemplo, su universidad o colegio probablemente tiene un comité para asuntos estudiantiles que se ocupe de los asuntos recurrentes que involucran la vida de los estudiantes. Mientras que los miembros de este comité pueden ir y venir, el comité permanece en su lugar con el tiempo.

Un círculo de calidad es un tipo de equipo. Los círculos de calidad de Illinois han sido un componente significativo de un programa de calidad que ha mejorado drásticamente la productividad y la calidad desde 1981. En un programa llamado Cooperative Hourly and Management Problems Solving (CHAMPS), los equipos del círculo de la calidad se reúnen por una hora semanalmente para discutir problemas relacionados con el trabajo, investigan las causas, recomiendan soluciones que hace una presentación formal al personal de la gerencia de la gerencia de la planta. De las casi 475 soluciones ofrecidas en los primeros cuatro años del programa, casi 400 fueron aprobadas. El ahorro total de las ideas ha sido ocho veces su costo un montaje significativo en una importante planta de fabricación donde el control de costos es muy importante. Durante un período de tres años, McCook fue capaz de duplicar las libras de aluminio por empleado que envió y entregar más de 2.000 artículos a un cliente específico sin un solo rechazo.

Algunos equipos formales son temporales. Pueden llamarse grupos de trabajo o equipos de proyecto. Estos equipos se crean para tratar un problema específico y generalmente se disuelven cuando se completa la tarea o se resuelve el problema. Por ejemplo, el Presidente Clinton formó un equipo de proyecto, encabezado por Hillary Rodham Clinton, para formular una propuesta o un plan nacional de salud.

Los equipos o grupos informales surgen cuando las personas se reúnen e interactúan regularmente. Tales grupos se desarrollan dentro de la estructura organizacional formal. Los miembros de los equipos informales tienden a subordinar algunas de sus necesidades individuales a las del equipo en su conjunto. A cambio, el equipo apoya y protege a los miembros individuales. Las actividades de los equipos informales pueden fomentar los intereses de la organización - por ejemplo, los partidos de softbol del sábado por la mañana pueden fortalecer los lazos del jugador entre sí. O un grupo de mujeres

puede reunirse para discutir varias acciones que pueden hacer que la organización sea un mejor lugar para que las mujeres trabajen (Palomo Vadillo, 2010).

El siguiente es un ejemplo. En 1990, las mujeres empleadas en el gigante del teléfono, NYNEX Corporation formaron círculos de mentores para ayudar a las mujeres a subir la escalera de ascenso corporativo. Las mujeres de NYNEX crearon estos grupos informales independientemente y fuera de los auspicios de la gerencia. Los grupos fomentan, reconocen y fortalecen los lazos de las mujeres en todos los niveles de la empresa. Los empleados de NYNEX se volvieron al formato de grupo porque había escasez de directores de nivel superior femeninos para servir como mentores. Sin embargo, los participantes creen que el proceso del grupo es realmente mejor que la tutoría uno a uno. En los círculos que tienen un mínimo de ocho participantes y un máximo de doce, las mujeres mentoras tienen un aumento, tienen una mayor exposición a diferentes ideas y un aumento de la red.

Funciones de grupos informales: Los grupos informales sirven cuatro funciones principales. Primero, mantienen y refuerzan las normas (comportamiento esperado) y los valores que sus miembros mantienen en común. En segundo lugar, dan a los miembros sentimientos de satisfacción social, estatus y seguridad. En las grandes corporaciones, donde muchas personas sienten que sus empleadores apenas las conocen, los grupos informales permiten a los empleados compartir chistes y quejas, comer juntos y socializar después del trabajo. Los grupos informales satisfacen así las necesidades humanas de amistad, apoyo y seguridad.

Así que se discutirá las diferencias importantes entre grupos formales e informales, en este artículo.

Para su definición:

Definición de Grupos Formales

Un grupo formal es una colección de personas, que se unieron para lograr un objetivo específico. Siempre se crean con la intención de cumplir con algunos requisitos oficiales. La formación del grupo lo realiza la dirección. Posee una estructura sistemática, en forma jerárquica.

En general, los empleados de la organización se dividen en grupos y una tarea se entrega a cada grupo. De esta manera, la tarea del grupo se lleva a cabo junto con el cumplimiento de los objetivos de la organización. Los tipos de grupos formales son los siguientes:

Grupos de mando: Los grupos que constan de gerentes y sus subordinados.

Comités: El grupo de personas que son nombrados por una organización, para resolver los asuntos, referidos a ellos se conocen como Comité. Por ejemplo Comité Consultivo, Comité Permanente, etc.

Fuerzas de Tarea: El formulario de grupo para llevar a cabo una tarea en particular se conoce como Fuerzas de Tarea.

Definición de grupos informales

Los grupos que se crean naturalmente, dentro de la organización, debido a las fuerzas sociales y psicológicas se conocen como grupos informales. Bajo este grupo, los empleados de la organización, ellos mismos entran en grupos, sin la aprobación de la gerencia para satisfacer sus necesidades sociales en el trabajo.

Nadie quiere vivir en aislamiento; La gente generalmente crea un círculo alrededor de sí mismos para que puedan interactuar y compartir sus sentimientos, opiniones, experiencias, información, etc. Estos círculos se conocen como grupos informales en el

lugar de trabajo. Estos grupos se forman sobre la base de gustos comunes, aversiones, prejuicios, contactos, lenguaje, intereses, actitudes de los miembros. Incluye grupo de interés y grupo de amistad. La comunicación es más rápida en estos grupos, ya que siguen la cadena de la vida.

No hay reglas definidas; que se apliquen al grupo informal. Además, el grupo posee una estructura suelta. El vínculo entre los miembros del grupo es muy fuerte, lo que se puede ver cuando uno de los empleados es expulsado del trabajo y todos los compañeros de su grupo van a la huelga sólo para apoyarlo.

Principales diferencias entre grupos formales e informales

Las siguientes son las diferencias entre grupos formales e informales:

1. Los grupos formados por la dirección de la organización para llevar a cabo una tarea específica se conocen como grupos formales. Los grupos que se forman por los propios empleados por sus gustos y prejuicios se conocen como grupos informales.
2. Los grupos formales son deliberadamente creados por la organización, mientras que los grupos informales se establecen voluntariamente.
3. Los grupos formales son de gran tamaño en comparación con un grupo informal. Además, puede haber subgrupos en un solo grupo formal.
4. La estructura de un grupo formal está diseñada de manera jerárquica mientras que el grupo informal carece de estructura o dice que no tiene estructura.
5. En un grupo formal, la posición de un miembro define su importancia en el grupo, pero en un grupo informal, cada miembro es tan importante como cualquier otro miembro.

6. En un grupo formal la relación entre los miembros es profesional, se reúnen sólo para llevar a cabo la tarea asignada a ellos. Por otro lado, en un grupo informal, existe una relación personal entre los miembros, comparten sus opiniones, experiencias, problemas, información entre sí.

7. En un grupo formal, el flujo de la comunicación está restringido debido a la unidad de mando. En contraste con un grupo informal, el flujo de la comunicación se extiende en todas direcciones, no hay tal restricción.

Conclusión

Generalmente entramos en grupos, sin saber qué clase de grupo es. A veces los miembros de grupos formales y grupos informales son iguales. El rasgo distintivo básico entre los dos es que los grupos formales se forman siempre con un objetivo, pero cuando se crea un grupo informal, no hay tal tipo de intención en absoluto.

Bibliografía

Alonso, T. (2002). *Dirección de equipos de trabajo: una estrategia para el éxito*. Editorial Paraninfo.

Coordinación de equipos de trabajo, recursos humanos. (2007). Editorial Vértice.

Palomo Vadillo, M. T. (2010). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. ESIC Editorial.