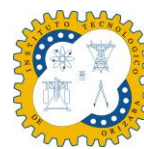


SUBSECRETARÍA DE EDUCACIÓN SUPERIOR
DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICA
INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ORIZABA

"60 Años de Excelencia en Educación Tecnológica"



SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN PÚBLICA

SEP

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ORIZABA

MAESTRÍA EN INGENIERÍA ADMINISTRATIVA

TEMA:
GRUPOS FORMALES E INFORMALES Y EQUIPOS DE TRABAJO

MATERIA:
FUNDAMENTOS DE INGENIERÍA ADMINISTRATIVA

CATEDRÁTICO:
DR. FERNANDO AGUIRRE Y HERNÁNDEZ

PRESENTA:
LUIS GERARDO RODRÍGUEZ FRANCO

ORIZABA, VER.

14/ FEBRERO /2016

Avenida Oriente 9 Núm. 852, Colonia Emiliano Zapata, C.P. 94320
Orizaba, Veracruz, México
Teléfonos: (272) 7 24 40 96, (272) 7 24 40 16, (272) 7 24 45 79
Fax: (272) 7 25 17 28

e-mail: orizaba@itorizaba.edu.mx
www.itorizaba.edu.mx

CONTENIDO

GRUPOS FORMALES E INFORMALES Y EQUIPOS DE TRABAJO.....	1
OBJETIVO.....	1
INTRODUCCION.....	1
TIPOS DE GRUPOS	3
LOS GRUPOS FORMALES	3
LOS GRUPOS INFORMALES.....	5
FUNCIONES DE LOS GRUPOS	5
ATRIBUTOS DE LOS GRUPOS.....	6
CONCLUSION.....	9
REFERENCIAS	9
AGRADECIMIENTOS.....	10

GRUPOS FORMALES E INFORMALES Y EQUIPOS DE TRABAJO

OBJETIVO

Dar a conocer a la audiencia la diferencia entre los grupos organizacionales que existen dentro de la mayoría de las empresas, como trabajan, como están formadas y como poder mantener en armonía a estos equipos para que puedan desempeñar distintas actividades de la mejor manera posible.

INTRODUCCION

Dentro de las organizaciones hay distintas tareas que se tienen que realizar. La mayoría de estas actividades están destinadas a ser realizadas por grupos de trabajo. Dentro de los grupos que existen dentro de las organizaciones se encuentran los departamentos, equipos de trabajo y los comités. Hoy en la actualidad la mayoría de las empresas prefieren tener una organización y desempeño de actividades por medio de grupos, lo cual es con el fin de poder tener una mejor ayuda a la implantación de procesos de producción más flexibles, para tener unos controles de calidad más optimizados. Es por ello que para un Maestro en Ingeniería Administrativa es sumamente importante poder comprender como estos grupos trabajan y cómo influyen en los resultados y metas para las organizaciones.

Pero antes de poder comprender lo que se mencionó anteriormente debemos saber en sí qué es un grupo en sí, muchos de nosotros podemos tener una definición personal de lo que es un grupo, debido a que están inmersos en nuestro día a día,

desde los equipos deportivos o hasta las el cuerpo de gobierno de alguna ciudad; pero para que podamos saber con exactitud que es, se menciona a continuación una definición con la cual trabajaremos.

Un grupo es “una unidad social, formada por personas que poseen un conjunto de valores o normas que regulan su comportamiento, tienen frecuentes interacciones y comparten intereses y metas comunes” (Middlemist & R.L, 1983). Pero como sabemos cada cosa, persona o lugar que existe en nuestro planeta cuenta con características que los vuelven únicos, y los grupos no son la excepción, dentro de las características con las que cuentan los grupos encontramos las siguientes:

- Hay más de una persona
- Se conserva una cierta permanencia en las relaciones de sus miembros.
- Algunos miembros son más influyentes que otros.
- Hay un conjunto de preceptos (normas y valores) que guían el comportamiento de sus miembros.
- Existen determinadas metas de importancia que son perseguidas por el grupo.
- Sus miembros advierten que pertenecen a una entidad o unidad diferente.
- Tienen medios de comunicación. (Marin Garcia, 2013)

Por lo tanto se puede decir que un grupo puede ser denotado porque tiene una organización interna y todos los miembros se conocen entre sí y es así que entre todos los miembros crean un sentimiento de pertenencia hacia el grupo y se sienten parte de él.

Ahora bien, ya sabiendo lo que es un grupo y cuáles son sus características principales y el sentimiento de pertenencia que generan sus integrantes hacia el mismo grupo podemos abarcar puntos más interesantes, primeramente se describirá y clasificará los tipos de grupos que existen en las organizaciones.

TIPOS DE GRUPOS

Existe un gran número de clases de grupos dentro de las organizaciones, sin embargo se pueden clasificar por cuatro tipos principales, los cuales se mencionan a continuación:

- Formales e informales
- De trabajo y paralelos
- Abiertos y cerrados
- De referencia

En este caso los grupos que nos interesan son los grupos formales y los grupos informales.

LOS GRUPOS FORMALES

Los grupos formales han sido creados por las organizaciones empresariales, los cuales tienen funciones determinadas. Sin embargo existe una clasificación dentro de los grupos formales, y dentro de los más empleados en este apartado encontramos los grupos funcionales también conocidos como grupos de mando. Dichos grupos funcionales están compuesto dentro de su estructura por un jefe o mando y una serie de subordinados.

Algunos ejemplos de los grupos de mando que se pueden localizar dentro de una empresa son los siguientes:

- Departamentos de contabilidad
- Departamento de recursos humanos
- Investigación y desarrollo
- Finanzas

- Marketing

Y como se puede denotar por el nombre de los departamentos que se mencionaron anteriormente, tienen una gran importancia dentro de las empresas ya que en si fueron estructurados para que lleven una tarea determinada dentro de la organización, enfocándose en desempeñar sus tareas de la manera más eficaz posible y aprovechando la experiencia y el comportamiento de cada uno de los integrantes del equipo o grupo.

Sin embargo aparte de los grupos que ya existen dentro de las organizaciones, las empresas pueden verse en la tarea de crear más grupos formales paralelos a los que ya existen. Claro ejemplo de estos grupos paralelos se tiene a los equipos de proyectos, los comités y los grupos que se encargan de proponer algún tipo de sugerencia de cualquier tipo dentro de la organización. A continuación se da una breve explicación de las tareas que desempeñan estos grupos paralelos dentro de una organización.

Hablando de los equipos de proyectos se puede decir que tienen la tarea de encargarse de tareas concretas, las cuales habitualmente se llevan en periodos cortos de tiempo y no se repitan con regularidad. Una vez terminada la tarea para la cual el grupo fue formado, desaparece y cada uno de los integrantes del proyecto pasa a formar parte de las áreas a las cuales estaban destinados con anterioridad.

Los comités son grupos que se forman con miembros un poco más seleccionados ya que para poder integrar a estos miembros en el grupo, se basa en la experiencia, pericia y conocimiento de cada uno de los integrantes, estos comités tienen un periodo de duración un poco más grande, ya que las tareas que se desempeñarán serán un tanto repetitivas. Estos grupos tienen más asesores que decisores y los miembros pueden ser cambiados o no.

Los grupos que son creados para proponer sugerencias son generados por los mismos trabajadores de una organización, los cuales pueden reunirse para

proporcionar algún tipo de sugerencia dentro de los procesos o tareas que ellos crean se pueden mejorar dentro de una organización.

LOS GRUPOS INFORMALES

Los grupos informales surgen espontáneamente y se observan a todos los niveles. Siempre que haya personas trabajando juntas existe la tendencia a formar grupos cuyas actividades no son las que corresponden a la organización formal; estos grupos pueden buscar satisfacciones sociales o logros de interés común. (Marin Garcia, 2013)

Un claro ejemplo de los grupos informales es el siguiente: “dada la proximidad de las estaciones de trabajo o las interacciones en el trabajo, hay empleados que juegan golf junto, que van en el automóvil al trabajo y que toman juntos el café en las pausas de trabajo”. (Campus Virtual, 2011)

FUNCIONES DE LOS GRUPOS

Como ya se mencionó con anterioridad los grupos son formados para lograr algún tipo de objetivo dentro de las organizaciones, los cuales puedan generar el mejoramiento de la eficiencia y eficacia de toda la organización, no solo del área a la que estén destinados.

Sin embargo tienen además la función de mejorar la situación psicológica de los miembros del grupo.

ATRIBUTOS DE LOS GRUPOS

Según Longenecker y Dwyer “una manera de comprender mejor el funcionamiento de los grupos, es el examen de tres atributos que los caracterizan: actividades, interacciones y sentimientos”.

A continuación se dará una breve descripción de los tres atributos de los cuales hacen mención los autores Longenecker y Dwyer.

Las actividades. Son todas aquellas operaciones que tiene que realizar varias personas (el grupo). Para que éstas actividades se lleven a cabo de la mejor manera, los empleados que forman parte del grupo deben de tener una excelente comunicación entre todos los miembros del equipo, entre los cuales se encuentran los superiores de los cuales recibirán instrucciones.

Los sentimientos. Son todas aquellas percepciones e interacciones que tienen los miembros del grupo entre sus compañeros y los mandos hasta las políticas de la empresa y su propio trabajo.

Las interacciones. Son todas aquellas actividades de relación entre los miembros del equipo, las cuales suelen llevar a que los miembros puedan tener algún tipo de sentimiento de simpatía hacia sus compañeros. Dentro de las actividades de interacción se tiene a charlar más de lo normal o lo necesario para el trabajo a desempeñar, o a realizar alguna actividad complementaria entre los miembros, ya sea realizar una comida, festejar un cumpleaños o hasta llegar a practicar algunos deportes juntos.

Dentro de las organizaciones es habitual encontrar a dos o más empleados que no se toleran en lo más mínimo, lo cual conlleva a que esos sentimientos negativos que se puedan generar dentro de un grupo de trabajadores interfieran en los objetivos y las metas de la empresa.

Estos tres preceptos antes mencionados están perfectamente relacionados entre sí, tanto que mientras más pasa el tiempo pueden surgir más actividades, interacciones y sentimientos.

Es bien sabido que todos los grupos sean formales o informales persiguen algún objetivo o meta pero para poder lograrlos deben tener una estructura perfectamente establecida. Ésta estructura de la que hablamos tiene diversos factores que juegan en ella, los cuales son:

- Tamaño
- Roles
- Status
- Normas
- Metas
- Cohesión

Tamaño. Hablando con respecto al tamaño que deben tener los grupos para mantener la cohesión entre los integrantes es de siete, sin embargo algunos autores coinciden con que el número ideal para organizar grupos de trabajo es de cinco personas. Sin embargo hay un rango de aceptación en el cual se dice que los grupos alcanzan buenos rendimientos, estos rangos son de entre cinco a doce integrantes, esto es que gracias que al contar con un limitado número de integrantes se puede satisfacer mejor las necesidades de cada integrante del equipo.

Sin embargo al contar con grupos de más de 12 integrantes se tiene el riesgo de poder tener mayores diferencias entre los integrantes e incluso la toma de decisiones se ve un poco más tediosa y conflictiva.

Es por ello que se dice que mientras más grande sea el grupo la satisfacciones serán más difíciles de alcanzar y es por ello que cuando un grupo es mayor a 20 personas lo ideal será separarlo en subgrupos para mantener el orden y el control, e incluso poder alcanzar las metas y objetivos de una manera más fácil y dinámica.

Roles. Los roles son un conjunto de respuestas estereotipadas que una persona manifiesta frente a situaciones relacionadas o similares, es decir, una combinación de comportamientos ante determinadas situaciones. (Marin Garcia, 2013)

Para que se pueda lograr que un grupo trabaje de manera eficiente y sea lo más estable dentro de una organización y que de igual manera satisfaga las necesidades de sus integrantes deberá tener distintos roles, los cuales son:

- Cerebros
- Investigadores de recursos
- Monitores evaluadores
- Coordinadores
- Implementadores
- Finalizadores
- Cohesionadores
- Impulsores
- Especialista (Belbin, 1981)

Status. El status no es más que la posición que ocupa cualquier integrante dentro del grupo. Sin embargo dentro del status existen dos tipos, los cuales son escalar y funcional. El escalar hace mención al nivel de mando que tienen los integrantes del grupo y el funcional es aquel que hace énfasis en los conocimientos y la experiencia adquiridos durante el transcurso del tiempo.

Normas. Las normas son las reglas que se deben de seguir dentro del grupo las cuales definirán la conducta de los integrantes y será una guía la cual deberán seguir para mantener el comportamiento de una manera adecuada ya que la conducta es una parte muy esencial para que las cosas salgan de la mejor manera posible.

Metas. Las metas son los elementos de estudio más importantes de los grupos debido a que ellos determinarán la motivación que deben de tener los miembros, ya que de no existir metas el grupo no tiene razón de ser y lo mejor será que sea desintegrado lo más pronto posible.

Cohesión. Grado en que los miembros del grupo son atraídos hacia el mismo y motivados a permanecer en el. (Shaw, 1979)

CONCLUSION

Como se pudo observar los grupos son una parte muy importante dentro de las organizaciones ya que ayudan de una manera muy especial a que dichas organizaciones puedan alcanzar sus metas y objetivos de una manera más dinámica y sencilla, así como las empresas tienen objetivos, al formar un grupo ya sea formal o informal los integrantes tienen tanto metas en conjunto como personales las cuales deberán satisfacer para el bien de ambas partes, lo cual se podría decir que sería un tipo de valor compartido.

REFERENCIAS

- Belbin, M. (1981). *Management teams: why they succeed or fail*. Oxford.
- Campus Virtual. (2011). *Campus Virtual*. Recuperado el 13 de febrero de 2016, de <http://www.uovirtual.com.mx/moodle/lecturas/semi2/8.pdf>
- Longenecker C., S., & Dwyer, D. (1997). *El aspecto humano de la mejora de la producción*. Harvard DEUSTO Busines Review.

- Marin Garcia, J. A. (2013). <https://www.upv.es/>. Recuperado el 13 de febrero de 2016, de http://www.upv.es/i.grup/repositorio/own/CL_2013-Marin-Garcia%202001%20Los%20grupos%20en%20la%20empresa.pdf
- Middlemist, H. M., & R.L, M. (1983). *Management. Concepts and effective practice*. West Publishing.
- Shaw, M. E. (1979). *Dinámica de grupos*. Barcelona: Herder.

AGRADECIMIENTOS

Quiero agradecer de una manera muy especial a la materia de Fundamentos de Ingeniería Administrativa de la Maestría en Ingeniería Administrativa que estudio en el Instituto Tecnológico de Orizaba, pero principalmente a mi profesor el Dr. Fernando Aguirre y Hernandez por incentivar el deseo de investigar y leer acerca de distintos temas tan interesantes.