**UNIVERSIDAD DEL TURABO**

**MANA 501 DLP Programa en línea**

**PPT Narrativo /Taller 4**

**Objetivos:**

* Desarrollar la habilidad de escuchar y comprender los conceptos discutidos en español.
* Ofrecer contenidos multimedia para facilitar el proceso de aprendizaje de los estudiantes y estimular las inteligencias múltiples.

**Diapositiva 1 – Dinámicas de grupos y equipos de trabajo – Taller 4**

* **Narrativo:**

Las organizaciones no solo están compuestas por individuos en sí mismos, sino que estos son miembros de diferentes grupos, lo cual marca en buena medida su comportamiento organizacional.

Este es el tema que estaremos tratando en la presentación de este taller número 4. ¡Bienvenidos!

**Diapositiva 2 – Grupos**

* **Narrativo:**

Todo grupo se caracteriza por la existencia de un patrón de relaciones entre sus componentes, que tiene carácter repetitivo y se sostiene en el tiempo. Es el conjunto de dos o más personas que interactúan en un espacio y un tiempo determinado, con conciencia del "nosotros", y que establece normas y principios de acción que sus miembros aceptan para alcanzar metas o fines comunes.

Robbins (2009) define grupo como el conjunto de dos o más individuos que se relacionan y son interdependientes y que se reunen para conseguir objetivos específicos.

**Diapositiva 3 – Grupos**

* **Narrativo:**

Los grupos se forman porque tienen necesidades, intereses y metas en común que quieren satisfacer. Dentro de las razones naturales de la formación de un grupo está la proximidad física, que implica tanto la cercanía física como la coincidencia en realizar la misma tarea o desempeñar la misma profesión, y similitudes culturales.

**Diapositiva 4 –** **Grupos**

* **Narrativo:**

Otras razones por las que las personas forman grupos:

* Seguridad: Al unirse en un grupo, los individuos reducen la inseguridad de "estar solos". Se sienten más fuertes, tienen menos dudas personales y resisten mejor las amenazas.
* Estatus: Entrar en un grupo que los demás consideran importante confiere a los miembros reconocimiento y una posición.
* Autoestima: Los grupos infunden en las personas sentimientos de valía; es decir, además de comunicarles una posición a los foráneos, pertenecer a un grupo también fomenta la sensación de valer para los propios integrantes.
* Afiliación: Los grupos satisfacen necesidades sociales. A las personas les gusta el trato frecuente al que se prestan los grupos. Para muchas personas, estos intercambios en el trabajo son el principal factor satisfactorio de sus necesidades de afiliación.
* Poder: La acción de un grupo consigue a menudo lo que no puede el individuo solo. Hay una fuerza en la suma.
* Consecución de metas: Hay ocasiones en las que se requiere más de una persona para realizar una tarea: cuando hace falta reunir dotes, conocimientos o fuerza para terminar el trabajo. En tales casos, la administración recurre a un grupo formal.

**Diapositiva 5 – Clasificación de grupos**

* **Narrativo:**

Los grupos pueden ser formales o informales. Por grupos formales nos referimos a los que definen la estructura de la organización, con asignaciones determinadas de trabajo que fijan tareas. En los grupos formales, el comportamiento de los individuos está estipulado y dirigido hacia las metas de la organización.

Los grupos formales son creados deliberadamente por los gerentes y tienen la responsabilidad de ejecutar determinadas tareas para ayudar a la organización a conseguir sus metas.

El tipo más prevaleciente de grupo formal en la organización es el grupo de mando, el cual incluye al gerente y a sus subordinados. Por otro lado, la estructura formal de las organizaciones consta de una serie de grupos de mando que se entremezclan. Los gerentes pertenecen a los grupos de mando constituidos por ellos y sus subordinados, y simultáneamente pertenecen a grupos de mando compuestos por sus colegas y ejecutivos de nivel superior.

**Diapositiva 6** – **Clasificación de grupos**

* **Narrativo:**

Los grupos informales son alianzas que no están estructuradas de manera formal ni determinadas por la organización. Estos son formaciones naturales en un entorno laboral y se presentan como respuesta a la necesidad de contacto social.

Los grupos informales surgen cada vez que la gente se reúne e interactúa de manera periódica. Tales grupos se desarrollan dentro de la estructura organizativa.

**Diapositiva 7 – Etapas de desarrollo de los grupos**

* **Narrativo:**

Los grupos pasan por cinco etapas: formación, tormenta (conflicto), normalización (regulación), desempeño y desintegración (disolución).

La 1ra etapa, de formación se caracteriza por una gran incertidumbre sobre el propósito, la estructura y el liderazgo del grupo. Los miembros "sondean las aguas" para determinar qué conductas son las aceptables. La etapa concluye cuando los miembros comienzan a considerarse parte del grupo.

La etapa de tormenta se distingue, precisamente, por los conflictos internos que en ella se dan. Los miembros aceptan la existencia del grupo de personas que se resisten a las restricciones que les imponen a su individualidad. Por añadidura, se presentan conflictos sobre quién controlará el grupo. Al culminar las etapas, el grupo cuenta con una jerarquía de liderazgo relativamente clara.

En la 3ra etapa se forman relaciones estrechas y el grupo manifiesta su cohesión. Se despierta un sentido agudo de identidad y camaradería. Esta etapa de regulación se da por concluida cuando se solidifica la estructura del grupo y éste ha asimilado un conjunto común de expectativas sobre las que se define el comportamiento correcto.

**Diapositiva 8 – Etapas de desarrollo de los grupos**

* **Narrativo:**

La 4ta etapa es la de desempeño. La estructura en este punto es completamente funcional y es aceptada por el grupo. La energía de los integrantes ya no se dirige a conocerse y entenderse, sino a realizar la tarea que los ocupa.

Para los grupos de trabajo permanentes, la etapa de desempeño es la última de su desarrollo. En cambio, tratándose de comisiones, equipos, fuerzas de tarea y otros grupos temporales que tienen una tarea limitada, queda una fase de desintegración.

En esta etapa, el grupo se prepara para disolverse y su prioridad ya no es un desempeño superior, sino que se dirige la atención a las actividades conclusivas.

Los integrantes responden de diversas maneras. Mientras algunos están animosos, gozando  de los logros del grupo, otros se entristecen por la pérdida de camaradas y amigos ganados durante la existencia del grupo.

**Diapositiva 9 – Toma de decisiones en grupo**

* **Narrativo:**

Existen varias ventajas y desventajas del proceso de toma de decisión en grupo *versus* individuo.

Entre las ventajas más significativas están el que la información y los conocimientos son más completos en el grupo, hay mayor diversidad de puntos de vista, mayor calidad, mayor aceptación de la solución, mayor legitimidad. Sin embargo, también hay ciertas desventajas tales como: consumen más tiempo, existen presiones para conformarse, dominio de pocas personas y la responsabilidad puede ser ambigua.

**Diapositiva 10 – Factores que afectan el comportamiento de los grupos**

* **Narrativo:**

Los grupos tienen una estructura que da forma al comportamiento de sus miembros y hace posible explicar y predecir una buena parte del comportamiento de estos. Existen varios factores que afectan el comportamiento de los grupos. Entre ellos están:

• **Tamaño** - El tamaño de un grupo afecta su conducta general. Las pruebas indican que los grupos pequeños terminan sus encargos más rápidamente que los grandes. Los individuos tienden a esforzarse menos cuando trabajan juntos que cuando lo hacen a solas. (Ocio social)

* **Roles o papeles** - Todos los miembros de un grupo asumen un rol o papel: conjunto de pautas de conductas esperadas y atribuidas a alguien que ocupa determinada posición en una unidad social.
* **Normas** - Todos los grupos establecen normas, es decir, criterios aceptables de conducta que comparten los integrantes.

• **Metas u objetivos planeados** - Los hay de índole formal o por escrito. Estos son medibles, guardan relación con la visión y misión de la organización. También los hay de índole informal. Estos están implícitos en las acciones de los miembros del grupo.

* **Cohesión** - Grado en que los miembros de un grupo se sienten vinculados unos con otros y están motivados para permanecer en él.
* **Liderazgo formal** - En general, todos los grupos de trabajo tienen un líder (gerente, supervisor, presidente, etc.).
* **Ambiente externo** - Factores que están fuera de control del grupo. Pueden ser: tecnología, condiciones físicas, reglas, liderazgo de la gerencia, prácticas de administración y recompensas.
* **Estatus** - Es la posición definida por la sociedad, o rango que los demás dan a los grupos o sus miembros.

**Diapositiva 11 – Equipos de trabajo**

* **Narrativo:**

Cuando hablamos de grupos y equipos, nos referimos a dos modelos que sirven para distintos proyectos organizacionales. No es que uno sea mejor que el otro. Cada modelo sirve para determinados propósitos y según determinados recursos que posea la organización.

Un grupo de trabajo está formado por dos o más individuos que trabajan en forma independiente para alcanzar un objetivo global y pueden o no trabajar uno al lado del otro en el mismo departamento. Los comportamientos, formas de trabajar, responsabilidad y liderazgo en un grupo son muy diferentes a los de un equipo.

Un equipo es un pequeño grupo de personas con habilidades complementarias que están comprometidos con un objetivo en común y una forma de trabajo que sostiene la responsabilidad de cada uno.

**Diapositiva 12 – Diferencia entre grupos y equipos**

* **Narrativo:**

Existen varias diferencias entre los grupos y los equipos. El equipo identifica y alcanza consensos sobre sus objetivos y cómo los llevarán adelante. También sostiene la responsabilidad de sus miembros. Cuando experimentan algún conflicto con uno de sus miembros, hablan directamente con ese individuo en vez de hablar con el supervisor. Cuando un miembro no trabaja dentro del nivel requerido, el equipo soluciona el problema.

Los individuos en un grupo están comprometidos con el enfoque y objetivo del líder. A menudo los grupos son más grandes (en cantidad de miembros) que los equipos. El grupo respalda los objetivos del líder. La responsabilidad del grupo radica en cada individuo, la responsabilidad no es necesariamente compartida. El liderazgo es patrimonio de una sola persona, más que el liderazgo compartido del equipo. El grupo trabaja bajo un punto de vista dominante mientras que en el equipo persisten diferentes puntos de vista y las decisiones se realizan por consenso.

**El equipo implica:**

* Liderazgo compartido.
* El equipo decide, discute y realiza un verdadero trabajo en conjunto.
* La finalidad del equipo la decide el mismo equipo.
* Responsabilidad individual y grupal compartida.
* El producto del trabajo es grupal.
* La medición del desempeño es directa por la evaluación del producto del trabajo.
* El equipo discute y realiza reuniones para resolver problemas.

**Por otro lado, el grupo implica:**

* Hay un solo líder.
* El líder decide, discute y delega.
* La finalidad del grupo es la misma que la misión de la organización.
* Responsabilidad individual.
* El producto del trabajo es individual.
* Se mide la efectividad indirectamente (por ejemplo: impacto sobre el negocio de cada individuo, etc.).
* Las reuniones son propuestas por el líder.

**Diapositiva 13 – Fin**

* **Narrativo:**

¡Felicitaciones! Ha terminado de estudiar la presentación.

Fuente: Robbins Stephen P. (2009). *Comportamiento organizacional*. (13ª ed.). México: Prentice Hall, Pearson. ISBN-13: 978-6074420982.