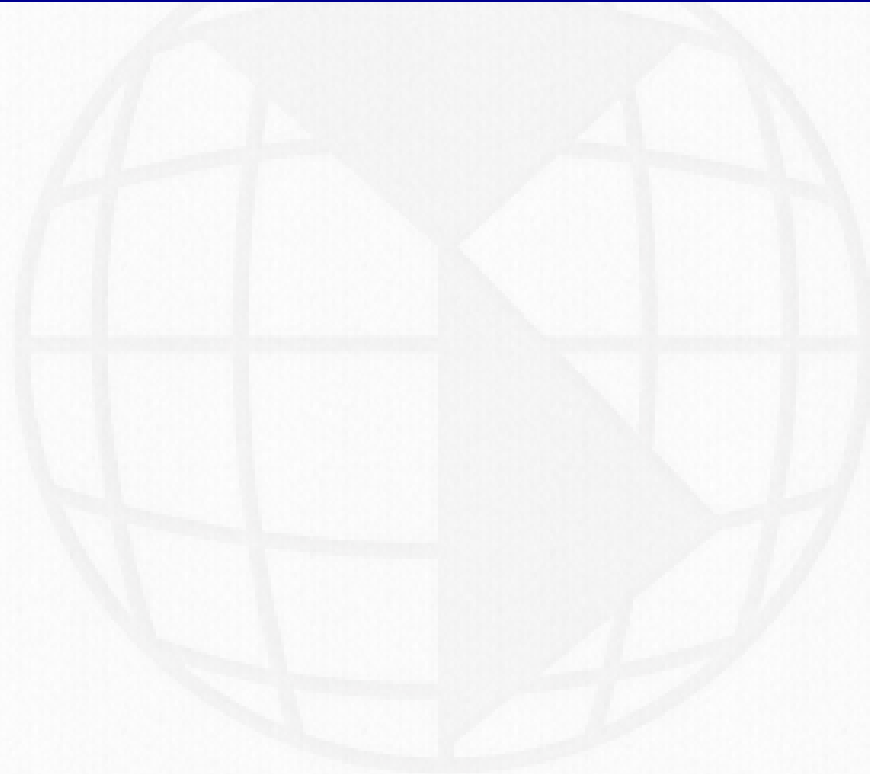




UNID®

UNIVERSIDAD
INTERAMERICANA
PARA EL DESARROLLO

Comportamiento organizacional



Sesión No. 8

Nombre: Comportamiento Grupal. Grupos

Contextualización

Ahora que ya se ha analizado el comportamiento individual y los componentes que intervienen en cada individuo como la percepción, las actitudes y la motivación, es importante saber que todos los seres humanos somos seres sociales, cada quien pertenece a una cultura y, como ya se mencionó con anterioridad, el nicho de desarrollo interviene mucho en la forma de ser de cada quien.

Por lo tanto ahora es importante analizar la interacción que se da en los individuos, desde la clasificación, estructura y proceso que realizan los grupos, con la finalidad de entender en relación con lo aprendido en las sesiones pasadas cómo es el comportamiento organizacional.

Es importante que conozcas los elementos que intervienen dentro de la dinámica de los grupos para poder entender el comportamiento de los grupos.



Introducción al Tema

¿Qué es el comportamiento grupal?

Concepto de grupo: se puede conceptualizar a un grupo como la interacción entre dos o más individuos y que tienen en común una meta u objetivo, mismas que pueden ser guiadas por una institución o no, la creación de un grupo es el resultado de la necesidad individual, de formar parte de la sociedad. (Amorós, 2007).

Los grupos poseen diversas características:



- **Interacción:** se refiere a una acción recíproca de estímulo respuesta entre dos individuos.
 - **Finalidad:** dentro de este concepto entran las metas y objetivos del grupo, la finalidad de los grupos es el logro de dichas metas.
 - **Percepción:** es un proceso activo mediante el cual un sujeto analiza la información externa, durante el proceso de análisis de la nueva información intervienen los datos que ya están almacenados en su memoria, a través de la incorporación de los nuevos datos se va creando un esquema mediante el cual se puede aceptar o rechazar el estímulo.
 - **Motivación:** puede ser entendida como “las fuerzas que actúan sobre un individuo o en su interior y originan que se comporte de una manera determinada, dirigida hacia las metas, condicionados por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.” (Amorós, 2007, p. 81).
 - **Organización:** este término utilizado como característica del comportamiento grupal se utiliza como el resultado de la interacción en donde se logra el orden para el logro de las metas, es el sistema mediante el cual se guía el grupo.
-

Explicación

Clasificación de los grupos

¿Cómo se clasifican los grupos?

Como ya se mencionó, los grupos se forman con la finalidad de lograr un objetivo en común el cual puede ser impuesto por una organización o puede ser creado a partir de los interés en común de cada miembro del grupo, dentro de esta lógica a continuación se describe la clasificación de los grupos.

Grupos formales

Los grupos formales se dan dentro de una organización, los cuales se crean para lograr una parte de los objetivos de la empresa, de esta manera al juntar a los diferentes grupos y el trabajo que realizan se logran las metas, estos grupos formales se clasifican según el área en la cual trabajen, dando el nombre de coordinaciones o comités de trabajo.

Grupos informales

La principal característica de este tipo de grupos es que los miembros buscan unirse con la finalidad de socializar, muchas veces dentro de la organización se dan relaciones espontáneas en donde por la convivencia comienzan a conocerse y a descubrir que tienen cosas en común con otros miembros de la organización, esta parte la pueden tomar a favor o en contra, pues pueden crear equipos de trabajo más unidos y con mejores resultados.



Así podemos concluir que mientras que los grupos formales son creados a través de la logística de la empresa, los grupos informales son espontáneos, ambos grupos son guiados por intereses en común, es importante analizar cómo mantener el equilibrio entre estos dos tipos de grupo para lograr una mayor eficiencia y eficacia en la productividad de la organización y llegar a las metas esperadas. (Soto, 2005).

Estructura de grupos

¿Cómo es la jerarquización de los grupos?

Existe estructura dentro de un grupo, cuando se logra determinada estabilidad en el mismo y en la interacción entre sus miembros, de esta forma el llegar a una estructura depende de las posiciones y funciones que desempeñe cada miembro mediante los roles y el estatus, mediante la estabilidad de los patrones de interacción.

Estatus dentro del grupo

El estatus dentro del grupo se puede entender mejor si analizamos la teoría de las expectativas, misma que se analizó en la sesión anterior, al identificar las características de determinadas personas en ser dominantes, dentro de las organizaciones y de los grupos formales se llega a tener estatus por nombramiento y por imposición de jefes o gerentes, las personas que logran dicho estatus pueden ser o no dominantes, la forma de aceptación de dicha jerarquía dependerá mucho de la manera en la cual se realice, haciendo caso de las expectativas de los demás integrantes del grupo.

Normas dentro del grupo

Una norma es creada a partir del análisis de la interacción dentro del grupo de tal forma que al establecerla se busca determinado comportamiento por parte de los integrantes, en el caso de que no se cumple normalmente se impone una sanción.

Las normas dentro del grupo tienen diversas finalidades en cuanto al comportamiento y los objetivos de dicho grupo, ya sea el coordinar las actividades y tareas como el hecho de asegurarse que todo se realice de forma ordenada y estratégica, así como el mantenimiento de la funcionalidad del grupo (Soto, 2005).

La determinación de las normas puede tener su origen en el interior del grupo a partir de prácticas consensuadas entre los miembros, con la finalidad de enfrentar las diversas situaciones y conflictos que se les presentan o pueden ser impuestas por el líder o por el que tenga mayor estatus dentro del grupo.

Los roles de grupo

Los roles dentro de un grupo pueden estar diseñados de manera formal para determinar el cargo y las funciones que desempeñará cada miembro de un equipo, aunque también pueden surgir roles a través de la interacción en donde se van estructurando y acoplando a las características de cada persona de manera que les van asignando tareas determinadas.



Proceso de los grupos

¿Cómo es la dinámica de los grupos?

Modelo de las cinco etapas

Para la formación de un grupo se necesita atravesar por cinco etapas: formación tormenta, normatividad, desempeño y movimiento (Amorós, 2007):

➤ Formación

Durante esta etapa los integrantes son nuevos, aún no existe estructura ni jerarquías, a menos que ya las hayan impuesto, esta etapa es de conocimiento y su característica principal es que existe mucha incertidumbre por lo que pueda suceder.

➤ Tormenta

Durante esta etapa se comienza a llevar a cabo el proceso de estructura en donde ya empieza a formarse jerárquicamente a determinar el rol de cada quien, esta etapa se caracteriza por la posible existencia de conflictos.

➤ Normatividad

Después de que ya se conocen y entienden algunas veces a través de ensayo y error, la estructura del equipo se encuentra en una fase de normalización, dicha etapa se caracteriza por la presencia de una relación estrecha.

➤ Desempeño

Mientras el grupo ya atrevo por el reconocimiento y se han acoplado los integrante a la personalidad de cada uno, ya saben qué parte del trabajo lo puede hacer mejor cada quien, se llega a una etapa de total funcionalidad.

➤ Movimiento

Finalmente durante la etapa de movimiento se llega a la consolidación del trabajo, la cual se identifica por la necesidad de los integrantes de concluir satisfactoriamente el trabajo.



Conclusión

Durante esta sesión se analizó el comportamiento de un grupo dentro de una organización desde su formación hasta el logro de las metas, como seres sociales es de suma importancia el hecho de pertenecer a un grupo, pues a través de eso se satisfacen las necesidades de identidad, seguridad y afecto.

Por lo que es importante tener los conocimientos suficientes para entender el comportamiento de los grupos con los que se trabaja dentro de una organización, con la finalidad de sacarle provecho y aumentar la eficiencia y eficacia en el trabajo. Existen elementos que intervienen en cada persona al formar parte de un grupo, por ejemplo el rol de cada uno, el estatus, el tipo de trabajo y los conflictos o problemas que pudieran surgir.

Tomando en cuenta los elementos anteriores, a modo de conclusión podemos decir que entre más cohesión se tenga dentro de un grupo más discusiones puede haber, de igual forma, los grupos que tienen un líder imparcial, aunque hayan conflictos, se puede llegar más fácil a la solución.



Para aprender más

Comportamiento Organizacional

- Quevans, C. (2011). *Comportamiento Organizacional*. Video obtenido de: <http://www.youtube.com/watch?v=zdy8tAC1E9E>
- Romero Buj, D. (2010). La dimensión grupal en el comportamiento organizacional, REVISTA IBEROAMERICANA DE PSICOLOGÍA: CIENCIA Y TECNOLOGÍA 3(1): 27-38, 2010 Obtenido de: http://www.iberamericana.edu.co/images/R04_ARTICULO3_PSIC.pdf

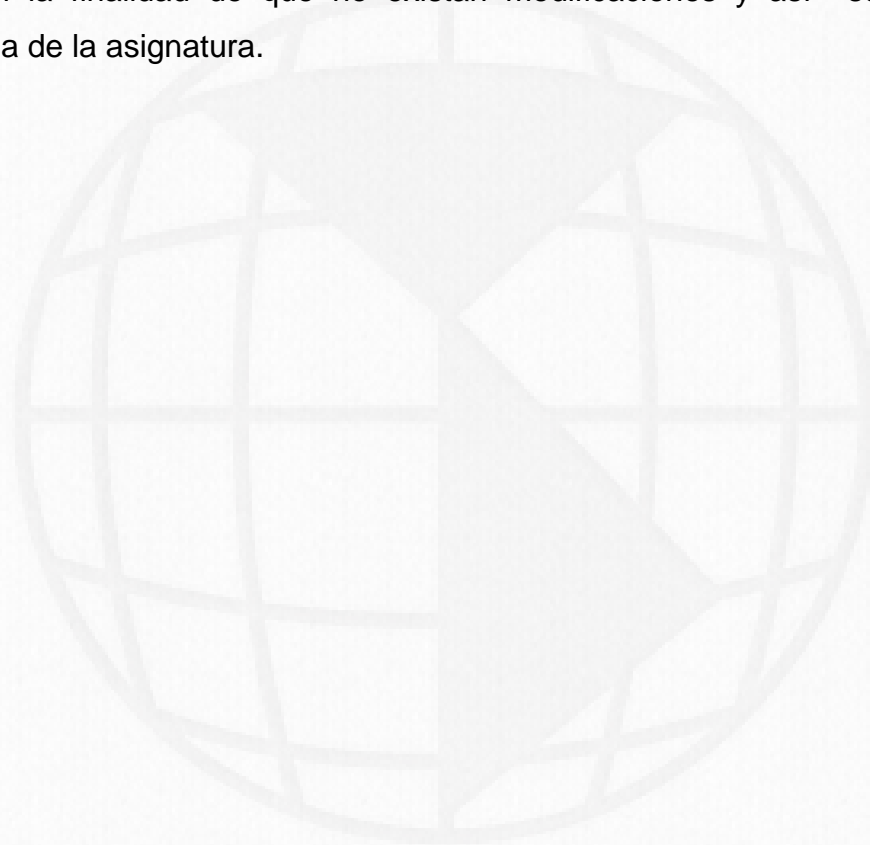


Actividad de Aprendizaje

Instrucciones:

Con la intención de reforzar lo aprendido en la sesión, realiza una actividad en la cual a través de un resumen expliques el comportamiento grupal, su clasificación, estructura y procesos de éstos.

Puedes realizarlo en cualquier programa, al final tendrás que guardarlo como PDF, con la finalidad de que no existan modificaciones y así subirlo a la plataforma de la asignatura.



Referencias

- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú: Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo.
- Esthepen, R. (2004). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Quevans, C. (2011). *Comportamiento Organizacional*. Video obtenido de: <http://www.youtube.com/watch?v=zdy8tAC1E9E>
- Romero Buj, D. (2010). La dimensión grupal en el comportamiento organizacional, *Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y Tecnología* 3(1): 27-38, 2010 Obtenido de: http://www.iberoamericana.edu.co/images/R04_ARTICULO3_PSIC.pdf
- Soto, E. (2005). *Comportamiento organizacional, impacto de las emociones*. México: Thomson Leraning.