



# UNIDAD N°1;

## CLASE 1; DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE GRUPOS HUMANOS

Los grupos pueden ser formales o informales. Por **grupos formales** nos referimos a los que define 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 miembros de la tripulación de un avión son ejemplo de un grupo formal. En cambio, los **grupos informales** son alianzas que no tienen una estructura formal ni están definidos por la organización. Estos grupos son formaciones naturales del entorno laboral que surgen en respuesta a la necesidad de contacto social. Tres empleados de diferentes departamentos que comen periódicamente juntos son un **ejemplo de grupo informal**.

Todavía es posible clasificar las agrupaciones en grupos de mando, de tareas, de interés y de amigos. Los grupos de mando y de tareas, están dictados por la organización formal, en tanto que los grupos de interés y de amigos son alianzas informales.

Un grupo de mando está determinado por el **organigrama de la empresa**. Está compuesto por los individuos que reportan directamente a determinado jefe. Una directora de primaria y sus 18 maestras forman un grupo de mando, como el director de inspección postal y sus inspectores. Los grupos de tareas, que también determina la organización, representan la asociación de aquellos que se unen para culminar una encomienda de trabajo. Sin embargo, los límites de un grupo de tareas no terminan con el superior jerárquico inmediato sino que pueden cruzar las relaciones de mando. Por ejemplo, si un universitario es acusado de un delito en el campus, se requiere la coordinación y la comunicación entre el Director de asuntos académicos, el Director estudiantil, el Secretario general, el Jefe de seguridad y el Consejero estudiantil. Esta formación constituirá un grupo de tareas. Debe observarse que todos los **grupos de mando** son también grupos de tareas, pero estos últimos pueden abarcar departamentos o unidades de la organización, no ocurre lo contrario. Empleados que forman parte no de un mando único o un grupo de tareas pueden congregarse para alcanzar un objetivo específico que les toca: se trata de un grupo de interés. Los empleados que se unen para modificar sus calendarios de vacaciones, defender a un compañero despedido o tratar de mejorar sus condiciones laborales forman una entidad que atiende a su interés común. También se crean grupos porque sus integrantes comparten una o más características. Llamamos grupos de amigos a estas formaciones. Las alianzas sociales, que con frecuencia rebasan el contexto laboral, se basan en una edad o unos orígenes semejantes, la afición por un equipo de fútbol o de la defensa de



MATERIA; “RELACIONES HUMANAS”

Escuela de Educación Técnica N° 53

opiniones políticas afines, por citar unas pocas características. Los **grupos informales** prestan un servicio muy importante puesto que satisfacen las necesidades sociales de sus miembros. Debido a las interacciones que resultan por la proximidad física o ejecución de tareas, se observa que muchas veces los trabajadores emprenden actividades en conjunto, como jugar al golf, trasladarse en grupo del trabajo a casa, tomar el almuerzo y hablar en los descansos. Debemos reconocer que estas relaciones entre individuos, aunque informales, influyen hondamente en su comportamiento y desempeño. No hay una razón exclusiva para que los individuos se unan en grupos. Como casi todos pertenecemos a varios grupos, es obvio que cada uno nos proporciona diferentes beneficios.

## Las razones más importantes para que las personas formen grupos son:

**Seguridad:** Al unirse a un grupo los individuos reducen la inseguridad de “estar a solas”. Se sienten más fuertes, tienen menos dudas personales y resisten mejor las amenazas cuando pertenecen a un grupo.

**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 comunicar una posición a los foráneos, pertenecer a un grupo, también fomenta la sensación de valer a 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 satisfactor 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.

## Clases de grupos

I. grupo: dos o más individuos que se relacionan y son interdependientes, y que se reunieron para conseguir objetivos específicos.

II. grupo formal: grupo designado de trabajo definido por la estructura de la organización.

III. grupo informal: grupo que no está estructurado formalmente ni está determinado por la organización; aparece en respuesta a la necesidad de contacto social.

IV. grupo de mando: grupo compuesto por individuos que reportan a determinado gerente.

Profesor; FERNANDEZ JORGE DAVIR

CORREO; Jorgefer93@gmail.com



MATERIA; “RELACIONES HUMANAS” Escuela de Educación Técnica N° 53

V. grupo de tarea: quienes trabajan juntos para completar una tarea

VI. grupo de intereses: quienes trabajan juntos para alcanzar determinado objetivo que concierne a todos.

VII. grupo de amigos: personas que se reúnen porque tienen una o más características comunes.

## Etapas del desarrollo de los grupos

En general, los grupos pasan en su evolución por una secuencia básica que denominamos modelo de las cinco etapas del desarrollo de los grupos. Ahora bien, en estudios recientes se indica que los grupos que deben realizar tareas específicas en un tiempo determinado, siguen un esquema muy diferente.

### Modelo de las cinco etapas;

Los grupos pasan por cinco fases: **formación, conflicto, regulación, desempeño y desintegración.**

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 que conductas son las aceptables. La etapa concluye cuando los miembros comienzan a considerarse parte del grupo.

La **etapa de conflicto** se distingue, precisamente, por los conflictos internos que en ella se dan. Los miembros aceptan la existencia del grupo personas se resisten a las restricciones que les impone a su individualidad. Por añadidura, se presentan conflictos sobre quien controlará el grupo. Al culminar las etapas, el grupo cuenta con una jerarquía de liderazgo relativamente clara. En la **3ra etapa se traban 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 solidifica la estructura del grupo, y éste ha asimilado un conjunto común de expectativas sobre lo que se define como el comportamiento correcto.

La **cuarta 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 responde de diversas maneras: mientras que 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. Muchos intérpretes del modelo de las cinco etapas suponen que el grupo hace más

Profesor; FERNANDEZ JORGE DAVIR

CORREO; Jorgefer93@gmail.com



MATERIA; “RELACIONES HUMANAS” Escuela de Educación Técnica N° 53

eficaz a medida que pasa por las primeras cuatro fases. Aunque esta disposición sea verdadera, lo que hace que un grupo sea más eficaz es más complicado de lo que este modelo indica. En ciertas condiciones, conflictos intensos acentúan el desempeño del grupo, así esperaríamos que en tales situaciones los grupos que se encontraron en la 2da fase superan en desempeño a los grupos que se encontraran en la 2da etapa superaran en desempeño a los grupos que se encontraran en las etapas 3 y 4. Aparte los grupos no siempre proceden claramente de una etapa a la siguiente. De hecho, en ocasiones transcurren al mismo tiempo varias etapas, como cuando los grupos se hallan a la vez en la etapa de conflicto y en la del desempeño. También los grupos llegan a retroceder a las fases anteriores. Por tanto incluso los defensores más firmes del modelo no suponen que todos los grupos siguen exactamente las 5 etapas ni que la fase 4ta. sea la mejor. Otro problema del modelo, en lo que atañe a entender el comportamiento en el trabajo, radica en que omite el contexto de la organización. Por ejemplo, en un estudio de la tripulación de un avión comercial se encontró que, en el plazo de 10 minutos, tres desconocidos señalados para volar juntos, por primera vez se convirtieron en un grupo de alto desempeño. La explicación del acelerado desarrollo de este grupo está en el sólido contexto de la organización que rodeaba las tareas en la cabina de pilotaje y que proveía reglas, definiciones de tareas; información y recursos para el desempeño del grupo. No tuvieron que trazar planes, asignar funciones, decidir ni distribuir recursos, resolver conflictos ni establecer normas como se predice en el modelo de las cinco etapas.

#### Bibliografía:

- Cuadernillo de Relaciones Humanas (Prof. Fernández Jorge)

#### ACTIVIDADES:

- 1- Transcribir en la carpeta el material de la CLASE 1.
- 2- Deberá hacer un comentario, dando un ejemplo de alguna ocasión en la que perteneció o elaboro algún grupo. Luego definir si fue un grupo formal o informal, la razón por la cual fue necesario el grupo y por último en que clases de grupo la encuadraría.

#### Criterios Para la realización del Trabajo Práctico:

- El estudiante de encarga de realizar dichas actividades a través de la plataforma donde tendrá acceso a recursos (Videos, Power point, Word, Excel) como así también, tendrá la posibilidad de comunicarse

Profesor; FERNANDEZ JORGE DAVIR  
CORREO; Jorgefer93@gmail.com



MATERIA; “RELACIONES HUMANAS” Escuela de Educación Técnica N° 53  
directamente por medio de WhatsApp escuchando audios explicativos de  
Profesor.

A cada semana se le brindara una planilla de seguimiento en donde le  
alumno puede ir controlando sus actividades.

En caso de ser imposible el manejo de la plataforma deberá comunicarse  
con el profesor para acordar otros medios y formas de trabajo.

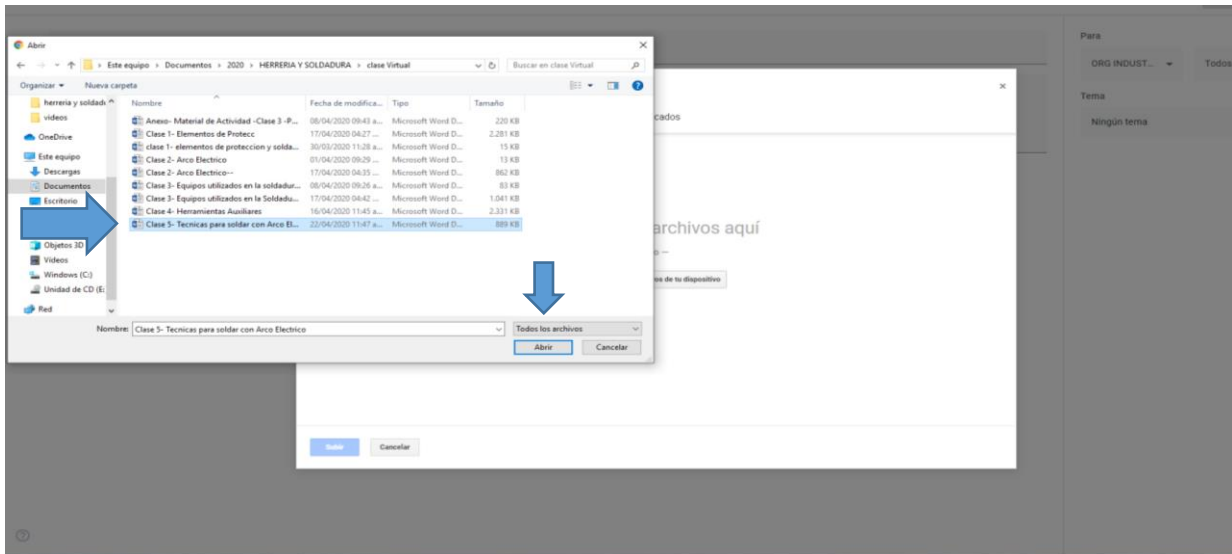
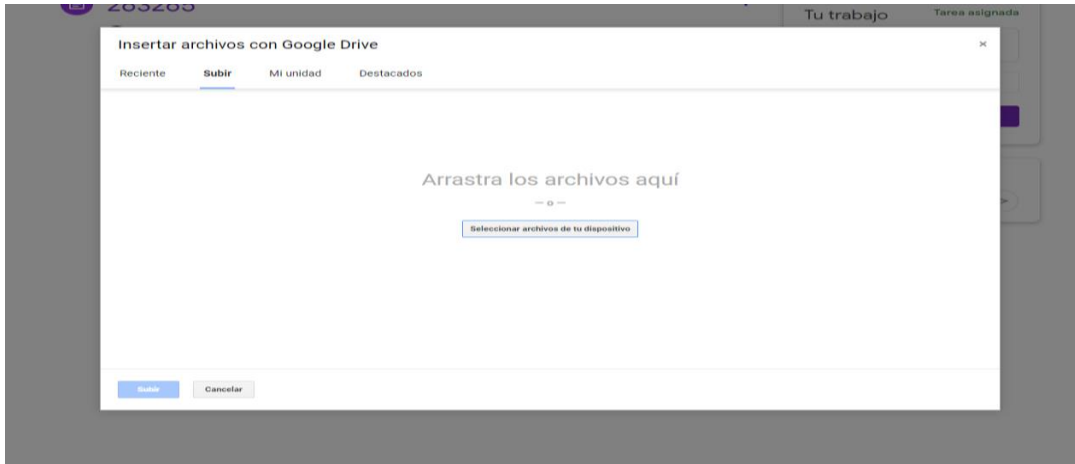
### Ayuda para subir Actividad a Plataforma;

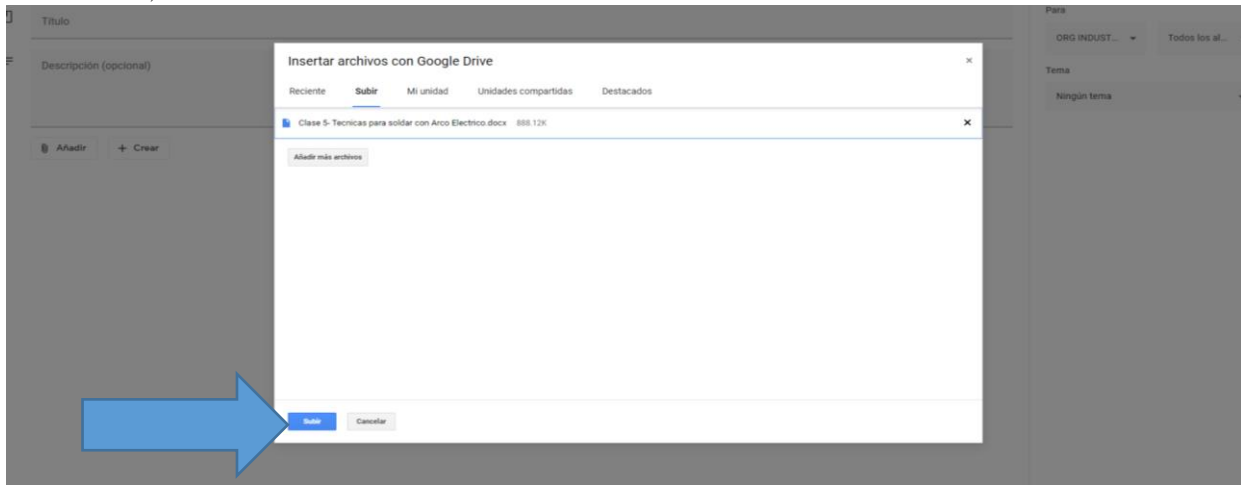
- *Adjuntar, archivo Word en la plataforma de la siguiente manera;*

The screenshot shows the user interface for a class. At the top, the class ID is 263265 and the teacher is Jorge Fernandez. A task titled 'Lista de Alumnos' is assigned. A blue arrow points from the 'Dibujos de Google' attachment to the 'Entregar' button in the 'Tu trabajo' section.

This screenshot shows the same interface as above, but with the 'Añadir o crear' dropdown menu open. A blue arrow points from the 'Dibujos de Google' attachment to the 'Crear' section of the dropdown menu, which lists options like Documentos, Presentaciones, Hojas de cálculo, and Dibujos.

Profesor; FERNANDEZ JORGE DAVIR  
CORREO; Jorgefer93@gmail.com





- Por cualquier consulta, se puede realizar por medio de Whatsapp en los horarios correspondientes. 8:00 a 12:00 hs y de 16:00 a 20:00 hs

**FECHA DE ENTREGA:**

26/05/2020