



# UNIDAD N°1;

## CLASE 2; Roles y Funciones del Grupo

### Los grupos cumplen varios tipos de funciones:

1-Funciones formales a la organización: aquellas que corresponden a la misión básica de la misma, aquella que se asignan al grupo y de las cuales se siente oficialmente responsable.

2-Funciones psicológicas y personales: los miembros de la organización llevan consigo una serie de necesidades y la formación de grupos puede satisfacer muchas de estas, como son:

3-Necesidad de afiliación.

4-Los medios de desarrollar, alentar o confirmar su identidad y su autoestima.

5-Un medio de establecer y examinar su autoestima.

6- Funciones mixtas o múltiples: la mayor parte de los grupos cumplen funciones tanto informales como formales, sirven las necesidades de la organización y de los miembros individuales. Es por ello que puede resultar la clave para facilitar la integración de los objetivos organizativos y de las necesidades personales.

- Reunirse en equipo es el principio.
- Mantenerse en equipo es el progreso.
- Trabajar en equipo asegura el éxito.

Una función de los grupos pequeños es resolver problemas. Algunos procedimientos típicos de resolución de problemas son:

### GRUPOS ORIENTADOS A LA TAREA.

Es el tipo de liderazgo que antepone el trabajo a realizar, las tareas, a las personas. Este estilo se da típicamente en tipos de trabajos en donde hay situaciones urgentes constantemente, situaciones que requieren decisiones inmediatas y por supuesto correctas: pilotos de avión, controladores aéreos, militares en batalla, cirujanos en algunas especialidades, traders y brokers de instrumentos financieros en tiempo real.

En la mayoría de estos escenarios, lo que apremia es la decisión y la tarea que resulta de la decisión: muchas veces no hay tiempo para consultar al equipo, para escuchar otras opiniones, no hay tiempo ni siquiera para analizar las alternativas. Se



En el ámbito corporativo existen situaciones así: los últimos días antes de salir a producción con un nuevo sistema, los últimos días antes de lanzar un producto al mercado.

Un líder orientado a la tarea es uno que se enfoca en la tarea o serie de tareas a la mano, así como en los procedimientos necesarios para lograrla. Un líder orientado a la tarea está menos preocupado con la idea de proveer a los empleados y están más preocupados por encontrar técnicas, paso a paso para lograr las metas específicas. En otras palabras, un líder orientado a la tarea podrá preguntar "¿Qué pasos podemos tomar para lograr nuestras metas financieras del trimestre?", en vez de preguntar "¿Cómo podemos construir el tipo de productividad por empleado que lleve al éxito dentro de la compañía?".

Un líder orientado a la tarea es altamente lógico y analítico y tiene una gran comprensión de cómo lograr el trabajo enfocándose en los procedimientos necesarios en el lugar de trabajo. Un líder orientado a la tarea entiende que una tarea mayor involucra varias tareas pequeñas y puede delegar el trabajo para asegurar que todo se haga en tiempo y de manera productiva.

La Orientación está muy vinculada con la asistencia al individuo, la familia, los grupos, a través de la relación que pueda existir entre el **orientado** y el **orientador**, y para que este proceso se logre hace falta ciertas condiciones como: • Entender los problemas y situaciones interpersonales e interpersonales de los **orientadores**. • Definir metas y tomar decisiones pertinentes.

La coordinación es una forma particular de relación entre un sujeto y un grupo. Entre ellos se comunican y aprenden juntos a la luz de un proceso de acercamiento mutuamente deseante. Es decir que se llega al momento de la coordinación después del planteamiento de necesidades comunes. Así, se produce el encuentro entre las necesidades y los deseos del coordinador, con las necesidades o deseos del grupo. El coordinador cumple un papel fundamental, cual es, ser facilitador de la comunicación y el aprendizaje, y participa activamente con el grupo en la construcción de nuevos conocimientos.

El coordinador debería abrir el espacio para canalizar todo tipo de información, no guardándola o cosechándola para sí, sino, por el contrario, poniendo esa información en juego de modo que circule. De esta manera el coordinador estaría tomando distancia del lugar del supuesto saber, aún cuando algunos grupos intenten, muchas veces, colocarlo en él, para posibilitar la autonomía y el crecimiento del grupo. Si no fuera así, estaría detentando el poder bajo una actitud de posesión de la verdad. Tiene una función muy activa, ya que se ocupa de señalar al grupo lo que está ocurriendo y describe sus hipótesis lanzando al grupo a nuevas formas de pensar.



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

Así, la tarea del coordinador apunta a promover y prevenir la salud de los integrantes, evitando interpretaciones fuera de encuadre, que resultan agresivas o invasoras.

Las funciones de un coordinador de grupos son múltiples y complejas, enumeramos algunas de ellas:

- crear, fomentar y mantener la comunicación.
- Promover y proponer actividades que faciliten el vínculo y la tarea.
- Detectar y señalar los obstáculos que se presentan en la tarea.
- Visualizar y contribuir a la elaboración y resolución de contradicciones.
- Analizar las ideologías subyacentes.
- Promover la indagación y el descubrimiento de nuevos aportes.
- Mantener y sostener el encuadre dentro del tiempo del grupo.
- Detectar las situaciones emergentes.
- Analizar la funcionalidad de los roles.
- Reflexionar acerca de las relaciones de los integrantes entre sí y con la tarea.
- Ayudar al reconocimiento de necesidades y objetivos comunes.
- Hacer explícito lo implícito de la actividad grupal.
- Acompañar el aprendizaje grupal desde el campo afectivo al conceptual.

Estos son otros roles importantes en el grupo de tareas:

1. **Rol de iniciador-contribuyente:** sugiere o propone al grupo nuevas ideas o formas diferentes de ver el objetivo o problema de grupo.
2. **Rol de inquisidor de información o rol de buscar información:** pregunta para aclarar las sugerencias hechas.
3. **Rol de buscar opiniones:** pregunta para aclarar los valores involucrados en las sugerencias
4. **Rol de informante:** aporta información
5. **Rol de opinante:** expresa creencias y opiniones enfatizando los valores involucrados en ella
6. **Rol de elaborador:** reformula las opiniones y la información manejada por el grupo
7. Un rol que ha sido denominado de varias maneras: **esclarecedor, clarificador, sintetizador o coordinador emergente:** muestra y clarifica las relaciones entre las diversas ideas o sugerencias
8. **Rol de orientador:** Define o redefine la posición del grupo respecto a sus objetivos.
9. **Rol de crítico evaluador:** analiza las realizaciones del grupo en función alguna norma o serie de normas.
10. **Rol de dinamizador:** incita al grupo a la acción o a la toma de decisiones.
11. Dos roles más burocráticos: **secretario**, administra los contenidos discutidos en el grupo y
12. **Rol técnico de Procedimientos:** facilita el movimiento grupal distribuyendo el material, realizando tareas de rutina.

## GRUPOS ORIENTADOS AL MANTENIMIENTO.



Son aquellas participaciones que tienen como finalidad la configuración de actitudes positivas al grupo.

Entre los roles de mantenimiento vamos a encontrar:

1. **Rol de estimulador o alentador:** elogia, está de acuerdo, muestra solidaridad.
2. **Rol de conciliador o armonizador:** es el intermediario entre diferencias de otros miembros.
3. **Rol de transigente:** cede parte de su posición para llegar a acuerdos.
4. **Rol de guardagujas:** intenta mantener abiertos los canales de comunicación, estimulando o facilitando la comunicación de todos.
5. **Rol de seguidor:** sigue el movimiento grupal en forma pasiva.
6. **Rol de legislador:** se expresan normas y se intenta aplicarlas en el funcionamiento o en la evaluación de la calidad de la interacción grupal.
7. **Rol de observador:** se registran diferentes aspectos del proceso de interacción y realimenta al grupo con dichos datos.

El Trabajo Social en grupos pretende implicar a los componentes del grupo para que sean ellos mismos los que participen activamente en sus propios cambios, tanto a nivel personal como grupal, con el objetivo último de que el espacio grupal sea lo más saludable posible a cada uno de sus miembros. (Función educadora del Trabajo Social de grupo).( Freire). Función concientizadora = enseñar a los grupos a organizarse, despertar en ellos el deseo de elaborar su propio camino para enfrentar sus problemas y no esperar que la solución llegue del Estado). Tanto el T.S. como el grupo debe mantener una “retroalimentación” mutua permanente y “aprender el uno del otro”, sin ello, el proceso de participación grupal corre el riesgo de extinguirse. El T.S. ha cumplido plenamente su función concientizadora cuando el grupo se aleja de éste al haber alcanzado el grado de concientización en el que ya no lo necesita más.

**LAS NORMAS:** Son acuerdos explícitos entre los miembros del grupo sobre qué comportamientos deben o no poner en práctica, vienen a ser reglas de conducta. Ayuda a cada una a percibir lo que está bien y mal. No son fijas, se replantean según las necesidades del propio grupo, y vienen motivadas por: - el deseo de mantener la estabilidad del grupo - rentabilidad de acciones - aprovechar el tiempo del trabajo grupal - regular comportamientos de los miembros del grupo. El Trabajador Social debe cuidar que los desvíos de las normas se encuentren dentro de un margen de tolerancia, y que no ponga en peligro la vida del grupo. Debe plantear al grupo el reiterado exceso de saltare las normas; un grupo maduro encontrará fácilmente el medio de superar el conflicto.

**MANTENIMIENTO:** Son roles orientados hacia el grupo a fin de regularlo y perpetuarlo, manteniendo o modificando su forma de trabajo. Es decir, están orientados a que el grupo continúe siendo un grupo. Son roles de tipo afectivo. Tienen como finalidad la configuración de actitudes positivas hacia el grupo, tendientes al mantenimiento emocional del mismo. Entre los roles de mantenimiento vamos a encontrar siete alternativas posibles: Rol de estimulador: Alienta, elogia, muestra solidaridad. Rol de



MATERIA; “RELACIONES HUMANAS”

Escuela de Educación Técnica N° 53

conciliador: Armoniza, es intermediario entre diferencias de otros miembros, mitiga tensiones y concilia desacuerdos. Rol de transigente: Cede parte de su posición para llegar a acuerdos. Rol de guardagujas: Mantiene abiertos canales de comunicación estimulando o facilitando la participación de todos. Rol de seguidor: Sigue el movimiento grupal en forma pasiva. 4 Rol de legislador: Se expresan normas y se intenta aplicarlas en el funcionamiento de la interacción grupal (similar al crítico-evaluador, pero dedicado al funcionamiento grupal). Rol de observador o comentarista: Registra diferentes aspectos del proceso de interacción y realimenta al grupo con estos datos. Puede ser un rol participante -con comentarios periódicos acerca del procedimiento grupal- o silencioso.

El Rol centrado en la tarea: Es cuando un miembro del grupo siente gran necesidad de logro centrará su rol en la tarea a realizar. 2. Rol centrado en el mantenimiento del grupo: Cuando un miembro del grupo siente necesidad de poder o necesidad de afiliación centrará su rol en el mantenimiento del grupo.

Se entiende por rol, "el papel que desempeñan los integrantes de un grupo dentro del mismo, pero que depende del interjuego dinámico del grupo y no de las características de cada individuo".

El rol, en cuanto es detectable, representa por lo menos la encarnación de ciertos aspectos sociales bien diferenciados y de esas características se pueden inferir qué rol y resistencia al cambio, si bien, guardan relaciones mediatas entre sí. El rol es, por tanto, algo distinto a la simple expresión de una funcionalidad abstracta, es un constructo posible aquí y ahora y posibilitador de un proyecto concreto".

Para que un rol exista en un grupo debe haber un depositante, que es quien asigna el rol; un depositario, en quien recae la conducta asignada por el depositante; y lo depositado, la conducta que se asigna a un cierto integrante del grupo.

De aquí, se puede hablar de cuatro tipos de roles:

1. *El rol asignado*: Es un rol necesitado por el grupo que puede ser o no asumido por el sujeto.
2. *El rol asumido*: Es un rol que se le adjudica a un sujeto y que es necesitado por el grupo, y cuya asunción puede llevar a provocar estereotipias.
3. *El rol complementario*: Es aquel que se da en función de otros roles designados a los integrantes del grupo, tiene la finalidad de guardar una homeostasis, y puede ser positiva o negativa (informador v.s emisor).
4. *El rol suplementario*: Es aquel que se da en función a la competencia en un grupo, y que afecta de manera tangible el buen logro de la tarea (agresor).

Así, de acuerdo al marco teórico de la psicología social, la meta de los grupos operativos es aprender a pensar. En efecto, no puede perderse de vista que el pensamiento y el conocimiento son producciones sociales.

Necesariamente, para aprender a pensar, el individuo necesita del otro, ora con su presencia, su discurso, su diálogo, u otras formas de expresión posibles. Pensar, siempre es pensar en grupo.

Profesor; FERNANDEZ JORGE DAVIR

CORREO; Jorgefer93@gmail.com

**Bibliografía:**

- Cuadernillo de Relaciones Humanas (Prof. Fernández Jorge)

**ACTIVIDADES:**

- 1- Transcribir en la carpeta el material de la CLASE 2.
- 2- Leer el siguiente dilema en una administración de empresa y responder con sus palabras;
  - ¿Qué decisión tomarían ustedes?
  - ¿Suponiendo que fue el error de un empleado, lo sancionaría? ¿En caso de que lo sancione, cual sería esa sanción?
  - ¿Qué Rol tomaría para comunicarse con sus empleados?
  - Por último, suponiendo que el error fue de un solo empleado. ¿hablaría - corregiría a todos los empleados o solamente a ese?

En la administración de empresas se presentan dilemas éticos que tienen que ver con los derechos laborales de los empleados, la información de los clientes y la publicidad de los productos o servicios.

Uno de estos dilemas éticos aparece cuando ocurren accidentes en la producción que arruinan todo un lote de un producto alimenticio.

Anunciar el error y recoger el producto puede significar una enorme pérdida económica para la empresa, pero no anunciarlo puede causar perjuicios en la salud de las personas.

¿Debería ocultarse el accidente aunque este pueda causar daños en la salud de los consumidores?

**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 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;*

263265

Jorge Fernandez 30 mar.

100 puntos

Tu trabajo Tarea asignada

LISTA DE ALUMN...  
Word

+ Añadir o crear

Entregar

Comentarios de la clase

Añadir un comentario de clase...

Comentarios privados

Añade un comentario pri



263265 100 puntos

Jorge Fernandez 30 mar.

556566

Dibujo sin titulo  
Dibujos de Google

Comentarios de la clase

Añadir un comentario de clase...

Tu trabajo Tarea asignada

- LISTA DE ALUMN... Word
- + Añadir o crear
- Google Drive
- Enlace
- Archivo
- Crear
  - Documentos
  - Presentaciones
  - Hojas de cálculo
  - Dibujos

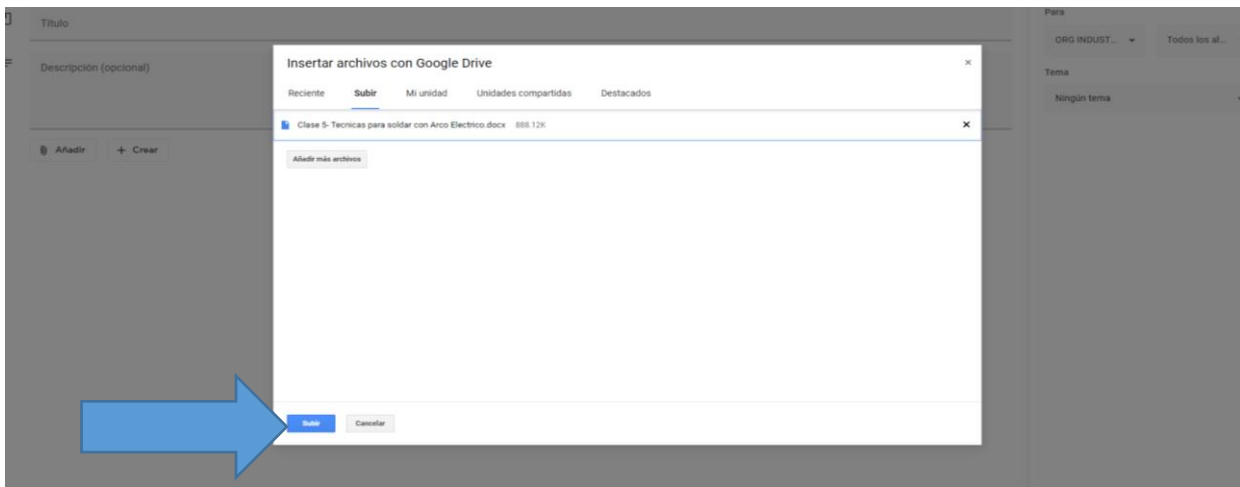
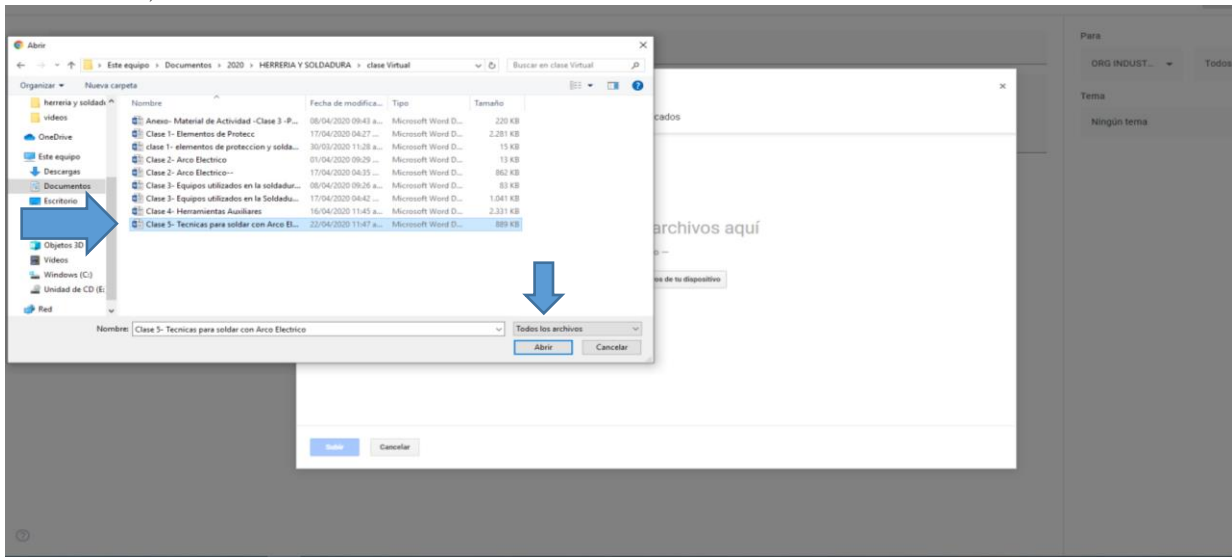
Insertar archivos con Google Drive

Reciente Subir Mi unidad Destacados

Arrastra los archivos aquí

Seleccionar archivos de tu dispositivo

Subir Cancelar



- 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;**

02/06/2020

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