

FORMACIÓN DE GRUPOS



Los grupos no son estáticos. Se crean en un momento, evolucionan y en muchas ocasiones acaban desapareciendo o transformándose en grupos diferentes.

Las etapas de la vida de un grupo se clasifican en 5 etapas:

- 1.- Formación
- 2.- Conflicto
- 3.- Organización
- 4.- Integración
- 5.- Declive

1.-Formación

El proceso de formación de un grupo comienza con la motivación para formarlo. La facilitadora está motivada para formar un grupo, así mismo también debe conocer la motivación de las personas que lo integran, en esta etapa se forman:

- Subgrupos: frente al miedo que la situación el grupo crea y como elemento de seguridad forman subgrupos
- Parejas: formado como necesidad

La Formación es el proceso mediante el cual se aceptan los procesos de equipo, se realiza trabajo colaborativo, se establecen normas de desempeño y reuniones, y se intercambia constructivamente la información. La formación genera la conciencia de equipo, balancea las ansiedades, supera las expectativas, y deciden juntos el alcance del objetivo, para el cual fueron agrupados. Cuando los equipos recién se forman hay un período de nerviosa agitación.

Esa etapa es un periodo de exploración. Junto con la emoción de estar implicado en algo nuevo, la gente se siente insegura, ansiosa y confusa. Cada miembro del equipo está evaluando a los demás: midiendo sus habilidades y aptitudes. Puesto que nadie está absolutamente seguro de lo que va a suceder, el rendimiento es bajo. Los miembros de un equipo en etapa de formación, aunque sean del mismo rango, asumen roles diferentes, solo buscando el éxito colectivo y no individual.

Para la facilitadora de un grupo en esta etapa:

1. Proporcionar al equipo la información necesaria para empezar a trabajar.
2. Ayudar a lxs miembrxs a conocerse entre ellxs.
3. Señalar al equipo una dirección y propósitos claros

4. Involucrar a lxs miembrxs en el desarrollo de los planes, en la clarificación de la funciones y en el establecimiento de los métodos para trabajar juntxs.

2.-Conflicto

Ningún grupo puede ser tan armonioso, pues entonces no podríamos hablar de proceso y estructura. El conflicto toma formas de oposición, cuando los miembros se convierten en adversarios; de competición al orientarse hacia la obtención de un bien deseado individualmente o de alianza para fortalecer en la oposición.

En esta etapa, lxs integrantes del equipo, aceptan las individualidades y sus perspectivas de equipo. Se define cómo funcionarán juntxs, mediante la asignación de roles, atributos, competencias y habilidades. Se identifican barreras, infraestructura requeridas y al fin, metas claras. Lxs miembrxs del equipo son cada vez más impacientes al ver que no hay ningún progreso y quieren ponerse seriamente a trabajar, pero no saben cómo obtener resultados positivos. Empiezan a tener la sensación de que eso de trabajar en equipo es mucho más difícil de lo que habían esperado. Lxs miembrxs no se sienten a gusto trabajando juntxs.

Ya establecido el grupo, éste es un periodo de bromas para alcanzar una posición, autoridad e influencia entre sus miembrxs. Si estuvieran en un bote, estarían remando en círculos. Lxs miembrxs del equipo rivalizan entre sí para adquirir posiciones mientras tratan de establecer por si mismos relaciones con otrxs miembrxs del equipo y con su facilitadora, quien podrá recibir retos de lxs miembrxs del equipo. Es la fase más incómoda de la vida del grupo. Las decisiones no se realizan fácilmente dentro del grupo; persisten las incertezas.

Es un período en el que se suelen echar las culpas, se está a la defensiva, hay confrontaciones, disparidades, tensión y hostilidad. El equipo pasa por una etapa más difícil. Dominan conflictos interpersonales y dificultades emocionales

El equipo lucha por solucionar su misión, objetivos, papeles de los miembros del equipo y acuerdos sobre cómo trabajar juntxs, la productividad continúa derrotada.

El conflicto debe verse siempre como positivo para el grupo, ya que de su elaboración, lxs integrantes adquieren autoconocimiento y experiencia para afrontar problemas de la vida social. No existen reglas fijas para actuar, pues pone en juego la capacidad del facilitador o facilitadora para manejar situaciones

Para la facilitadora de un grupo en esta etapa:

- 1.- No permitir que el poder de una persona aplaste las contribuciones de lxs demás; resolver los temas del poder y la autoridad.
- 2.- Desarrollar y poner en práctica los acuerdos sobre cómo y quién toma las decisiones.
- 3.- Ayudar que el equipo se vuelva más independiente, animando a lxs miembrxs asumir más responsabilidades

3.-Organización

Organizarse significa desarrollar la capacidad de auto dirigirse, síntomas que señalan que el grupo ha entrado en esta etapa son: la división del trabajo, la aparición de la coordinadora de grupo, la adquisición la mayor responsabilidad por parte de los miembros y una serie de rituales y símbolos. Se ha producido una progresión del grupo hacia los objetivos; reduciéndose la aceptación y la pertinencia, el ajuste entre expectativas y realidad de la grupo.

El equipo gana confianza. La gente llega a comprender quién es el equipo y qué intenta conseguir. El equipo desarrolla un tipo de principios básicos o "normas" que afectan al modo de trabajar juntxs. Una vez ordenada la estructura interna, empiezan a entender para qué el grupo se ha conformado y que clase de comportamiento y contribución es aceptable y cual no. Por fin la gente deja de intentar sobresalir y se da cuenta que todxs están juntxs trabajando para conseguir un mismo objetivo. Ahora el grupo está en la mente de sus miembrxs. La gente poco a poco empieza a tener una sensación de pertenencia.

Se forma acuerdo y consenso dentro del equipo, el cual responde bien a la enseñanza de la facilitadora. Roles y responsabilidades son claros y aceptados. Grandes decisiones son tomadas por acuerdo del grupo; las

pequeñas decisiones son delegadas individualmente o pequeños equipos que se forman dentro del grupo. La unión y el compromiso son fuertes. Se abre la comunicación la confianza aumenta después de la etapa de inestabilidad la vida en equipo comienza a ser más tranquila. La gente se siente orgullosa de algo y empieza a cooperar en lugar de competir. El equipo discute y desarrolla sus procesos y su forma de trabajo

Para la facilitadora de un grupo en esta etapa:

- 1.- Estimular a lxs miembxos a que trabajen en colaboración
2. Tiene que facilitar y capacitar.
2. Aprovechar plenamente las habilidades, conocimientos y experiencias de lxs miembrxs del equipo.
5. Animar y reconocer el respeto entre lxs miembrxs del equipo.
6. Reconocer que es raro que se haga el cambio explícitamente. Por tanto, estar al tanto que se puede retroceder a la fase anterior de conflicto.

4.-Integración

Se dice que el grupo está integrado o cohesionado, cuando hay diferentes estructuras parciales o roles se hallan suficientemente ajustados entre sí. El grupo funciona como una unidad. Las relaciones interpersonales son primarias o próximas a serlo. El grupo ha llegado a la madures, existen pocos cambios

Es la fase más productiva, que intercambia conocimientos, realiza proyectos, resuelve problemas, asume riesgos, toma decisiones grupales, obtiene beneficios para la empresa y alcanza las metas designadas. El conflicto o esta canalizado de manera constructiva y se llega a encontrar soluciones creativas a los problemas relacionados con el trabajo. El equipo crea y comienza a utilizar procesos y procedimientos estructurados para comunicarse, resolver conflictos, distribuir recursos y relacionarse con los demás miembros de la organización la gente comparte constructivamente.

Este proceso no se presenta como una secuencia lineal, sino más bien como un ciclo después de su formación inicial. Los miembros comienzan a hacer su trabajo sobre la base de una estructura relativamente estable. El equipo está estratégicamente alerta. El equipo tiene una visión compartida y está capacitado para pararse por su propia cuenta sin la intervención o participación de la facilitadora Hay un enfoque en lograr resultados y el equipo toma decisiones por sí mismo. El equipo tiene un alto grado de

autonomía. Los desacuerdos ocurren pero ahora son resueltos positivamente dentro del equipo y los cambios necesarios al proceso y a la estructura son realizados por el equipo. Lxs miembrxs del equipo se cuidan entre ellxs. En realidad, no es realmente un ciclo, el grupo puede ir desde cualquiera de sus tres estados anteriores hacia los otros. En grupos abiertos, donde lxs miembrxs entran y salen, puede retrocederse a la fase de Formación, particularmente si el grupo es pequeño y la rotación sustancial.

Para la facilitadora de un grupo en esta etapa:

1. Controlar los progresos y celebrar los logros.
2. El equipo no necesita ser instruido o asistido.
3. La facilitadora delega tareas y proyectos y ve sobre todas las actividades.
4. Actualizar los métodos y procedimientos del equipo para fortalecer la cooperación.
5. Ayudar al equipo a comprender cómo conducir el cambio.
6. Representar y defender al equipo ante otrxs grupos e individuuxs

5.-Declinación

A pesar del buen nivel de madures, en un momento dado disminuido interés de los miembros, los que se orientan a otras actividades (cambio de trabajo, de estado civil, de lugar de residencia, estudio etc.), con lo que comienza una declinación del proceso, de la disminución de miembros, etapa que es natural a todo grupo, que no debe ser interpretada como fracaso por el grupo. Si desean continuar deben pasar otro grupo o reintegrarlo cambiando su proceso y sus objetivos y permitiendo el ingreso de otros miembros. El término de cada etapa evolutiva de la vida humana señala el fin del grupo.