

- Un grup és un sistema organitzat, en el qual els individus s'interrelacionen per dur a terme alguna funció.
- Els membres són interdependents entre ells.
- Els membres interactuen entre ells.

El grup sol ser més cohesionat si el nombre d'integrants és més petit. Per exemple, els membres d'un grup de treball molt nombrós necessitaran algun tipus d'identificació per sentir-se integrats al grup. El sindicat de pilots, que està format per un reduït nombre de membres, és un grup més cohesionat que el de professors i professores, amb una gran quantitat de membres

Cohesió

La cohesió és el sentiment d'unió dels membres d'un grup entre ells, i es relaciona amb la motivació per continuar en el grup.

Un grup de treball és un grup de persones relacionades entre elles, que normalment representen rols diferents els uns dels altres i que tenen uns objectius o metes en comú; a més a més, habitualment tenen un cert sentiment d'identitat compartida.

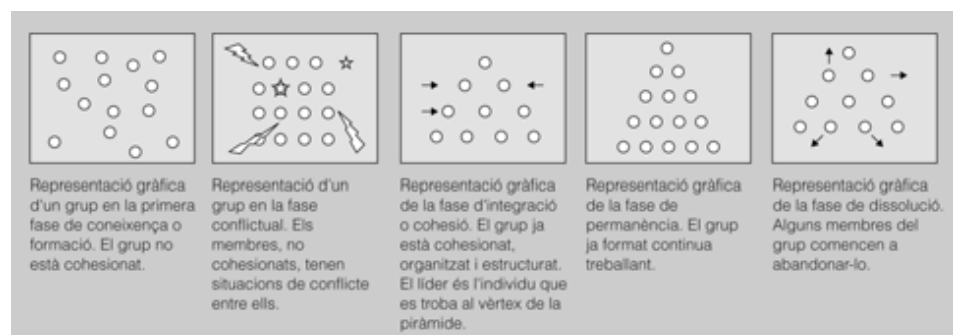
1.1.1 Procés de creació de grups

La creació d'un grup de treball passa per 5 etapes diferents i constitueix el que s'anomena **cicle de vida del grup**.

La duració d'aquest cicle de vida, així com la de cadascuna de les seves etapes, varia en funció de variables com el nombre de membres, propòsit del grup, grau d'afinitat o complementarietat entre els seus membres, etc.

En la figura 1.1 podeu veure la representació gràfica de les etapes per les quals passa un grup durant la seva creació.

FIGURA 1.1. Etapes del procés de creació de grups



Líder

És la persona que dirigeix o arrossega el grup, actuant-hi com a guia, i que el dota de la cohesió necessària per assolir els objectius del grup.

Les etapes són les següents:

1. **De coneixença o formació:** és l'etapa d'incertesa respecte al propòsit del grup, de l'estructura i del lideratge.

2. ***Conflictual:** és l'etapa del conflicte intergrup. Els membres accepten l'existència del grup, però no del líder, que pretén controlar-lo.
3. **D'integració o cohesió:** és l'etapa en què el grup comença a cohesionar-se i les relacions es fan més properes. Es consolida la identitat del grup.
4. **De permanència:** és l'etapa en què l'estructura del grup és plenament funcional i acceptada.
5. **De dissolució o dispersió:** és l'etapa en què acaba la relació grupal.

1.1.2 Grups formals i grups informals

L'organització formal d'una empresa és l'establerta per la cúpula de l'empresa, amb assignacions de treball. És una estructura intencionada, perfectament definida, identificada i relativament estable.

L'organització informal són grups o formacions espontànies en l'entorn laboral que sorgeixen normalment com a resposta de la necessitat de contacte social dins de l'àmbit de treball.

És molt clar que l'organització informal està intimament relacionada amb els grups informals, així com l'organització formal ho està amb els grups formals.

L'empresa ha de tenir en compte l'existència d'aquests grups informals, ja que poden influir en el funcionament de l'organització formal.

El més adient per a l'empresa és incorporar els grups informals a l'organització formal, procurant harmonitzar els objectius de l'empresa amb els dels individus.

Exemple de grup informal

Un exemple d'un grup informal es donaria si en una empresa es demana que es formi un grup de treball per a una determinada funció i de manera espontània tots els treballadors que juguen junts a futbol el dissabte s'hi apunten i organitzen el grup entre ells, sense necessitat d'una organització externa.

1.1.3 Funcions dels grups en l'entorn de treball

Els grups de treball realitzen funcions d'importància no sols per a l'empresa sinó també per als individus que els integren. De fet, la majoria dels grups que formen les organitzacions tenen funcions tant formals, les que cobreixen les necessitats de l'empresa, com informals, les que cobreixen les necessitats de cadascun dels membres. Aquestes funcions són les següents:

- Funcions d'utilitat per a l'empresa:
 - Direcció, control i supervisió del treball.
 - Realització d'una tasca concreta.
 - Generació de noves idees o solucions.
 - Coordinació i enllaç entre diferents unitats o membres de l'organització.



Un grup de treball es pot transmetre informació abans de començar la reunió.

TAULA 1.1. Comparativa entre grups i equips de treball

	Grups de treball	Equips de treball
Líder	Fort i unipersonal	Lideratge compartit
Responsabilitat	Individual	Individual i solidària
Objectius	El membres tenen el mateix objectiu que l'organització.	Els membres tenen un propòsit específic.
Producte del treball	Individual	Col·lectiu
Reunions	L'eficiència és l'eix de les reunions.	Es fomenta la discussió i la resolució de problemes.
Efectivitat	L'efectivitat es mesura d'acord amb els resultats financers.	L'efectivitat es mesura sobre la base dels resultats obtinguts.
Decisions	Es discuteixen, es decideixen i es deleguen.	Els temes es discuteixen, es decideixen i es treballen en comú.
Habilitats	Aleatòries i diverses	Complementàries
Sinergia	Neutral (en alguns casos fins i tot negativa)	Positiva
Fita	Compartir informació	Treball col·lectiu
Comunicació	La comunicació no necessàriament implica arribar a un consens.	És la base per arribar a un consens i anar a la recerca dels objectius.
Característiques personals dels membres	A més de l'interès comú, entre els seus membres hi ha d'haver certa homogeneïtat.	Hi ha heterogeneïtat quant a maneres de pensar, càrrecs, nivell educacional, que són importants en el moment de complementar-se.
Relacions interpersonals	La relació entre les persones és informal, els seus membres es reuneixen de manera espontània.	Les relacions interpersonals són formals.

1.2.2 Formació de l'equip de treball eficient

Abans de crear un equip de treball, el primer que s'ha de fer és cerciorar-se que l'equip serà més productiu que el treball individual. L'equip no sempre és més eficient que el treball individual, dependrà de les característiques del treball a realitzar, complexitat, objectius, temps disponible i altres factors.

Hi ha alguns factors que són clau per formar un equip de treball eficient. Es podrien classificar en quatre categories:

- **Disseny del treball.** El disseny ha d'estar fet de manera que els seus membres se senten motivats, compromesos amb el treball i l'equip i l'assumeixen com a propi. Això incrementarà l'eficiència de l'equip. En aquest disseny s'ha de tenir en compte variables com l'autonomia, tant de l'equip com individual, la varietat d'habilitats i la identitat de la tasca.
- **Composició de l'equip.** Fa referència a com s'han d'integrar els seus participants. S'han de valorar les capacitats dels seus components, les diferents personalitats, l'assignació dels rols i que els diferents rols estiguin