

# **PROPUESTA DE ESTILOS PARA LA COMUNICACIÓN EN EQUIPOS Y TOMA DE DECISIONES EN LAS FILIARES UNIVERSITARIAS.**

**Msc. C. Magaly Reyes Roldán, Lic. René Eugenio Cárdenas Pumariega**

*FUM Pedro Betancourt calle29#1808 Pedro Betancourt  
Matanzas.*

## **Resumen.**

El objetivo fundamental de esta investigación está en realizar una propuesta para insertar estilo de comunicación en equipos y toma de decisiones para evaluar el comportamiento del trabajo en equipo para el fortalecimiento en la formación, superación de los profesionales, cuadros del territorio y desarrollo local. Poniendo en efecto las técnicas que se emplean para logro de las actividades planificadas, quedando demostrado que el trabajo en equipo se realiza, proponiendo estilos de comunicación y toma de decisiones entre grupos y subgrupos de trabajo.

***Palabras claves:** Trabajo en grupos, comunicación, toma de decisiones.*

---

## **Introducción**

Los lineamientos en nuestro país responden hoy con prioridad hacia el enfoque de las esferas productivas y de los servicios para, con eficiencia y calidad, favorecer el avance sostenible de la economía. En tal empeño se debe trabajar para elevar la exigencia y el control, por lo que hoy más que nunca se debe trabajar unidos, en grupo lo cierto es que la actividad grupal se ha convertido en los sustentos de la práctica profesional, educativa, comunitaria, preventiva, curativa de desarrollo cultural, y espiritual.

El trabajo en grupo es siempre un trabajo de investigación aplicado a una condición práctica desde un referencial teórico no solo general sino también particular, ajustable al grupo con que se trabaje.

El destino de los seres humanos está inexorablemente ligado a los grupos. Sociedad, grupo e individuo son nociones que apuntan no solo a realidades íntimamente conectadas, sino a la constitución, a la esencia misma del sujeto entendido como hombre en situación. El grupo es en este sentido condición de existencia, modo de existencia, emergencia de la propia interacción vital y de la construcción de la vida misma. Solo en grupo puede el hombre satisfacer sus necesidades, desarrollar sus capacidades, y solo la satisfacción y el desarrollo de las necesidades garantizan la reproducción de la vida y el crecimiento humano. El hombre no solo vive en grupos, sino que él mismo es un grupo.

Actualmente nuestro centro mantiene la condición de poseer un grupo de trabajo, donde no se tiene en cuenta los aspectos esenciales del proceso de comunicación, siendo el problema científico de investigación.

Objetivo General: Proponer estilos para la comunicación en equipos y toma de decisiones en las Filiarias Universitarias del Territorio.

## **Desarrollo**

Definiciones que conocemos de lo que es un grupo.

Un grupo consiste en dos o más personas que comparten normas con respecto a ciertas cosas y cuyos roles sociales están estrechamente vinculados (Newcomb, T. 1964).

Nosotros entendemos por grupo un número de personas que se comunican a menudo entre sí, durante cierto tiempo, y que son lo suficientemente pocos para que cada una de ellas pueda comunicarse con todas las demás, no de segunda mano, a través de otro, sino cara a cara (Homans, 1950).

Es probable que cuando una serie de personas constituya un grupo, la caracterizará una o más de las siguientes afirmaciones:

- a) participan en interacciones frecuentes;
- b) se definen entre sí como miembros;

- c) otros las definen como pertenecientes al grupo;
- d) comparten normas respecto a temas de interés común;
- e) participan en un sistema de papeles entrelazados,
- f) se identifican entre si como resultado de haber buscado en sus superego el mismo objeto modelo o los mismos ideales;
- g) encuentran que el grupo es recompensante;
- h) persiguen metas promovedoramente interdependientes;
- i) tienen una percepción colectiva de su unidad;
- j) Tienden a actuar de modo unitario respecto al ambiente. (Cartwright y Zander, 1971).

¿Qué es un grupo?. La respuesta no parecería ser difícil. Un grupo, en el sentido humano, no es más que un conjunto de personas. Pero si fuera así tendríamos que aceptar entonces que las personas que esperan el ómnibus en una parada son un grupo. ¿Es suficiente para que exista un grupo que las personas estén en un mismo espacio geográfico? ¿Es suficiente el que exista un cierto número de personas para hablar de un grupo? ¿Es un grupo el conjunto de personas sin parentesco alguno pero que viven en una misma casa comunal, bajo un mismo techo?

Cuando se habla de Grupo usualmente se toman algunos indicadores básicos:

- La presencia de interacciones entre personas.
- La percepción de membresía-pertenencia.
- La existencia de una interdependencia entre las personas.
- Las motivaciones y emociones comunes.
- La estructura de las interrelaciones.
- La influencia mutua

Requisitos para el Trabajo en Grupo

- Atención diferenciada a cada miembro
- Compartir sistemática, ente criterios con los subordinados
- Enseñar como pueden hacerlo mejor
- Fijar y negociar los objetivos

•Utilizar programas de gratificación moral y material

Elementos claves del trabajo en grupo:

Sinergia: Tiene en cuenta la opinión de todos los representantes del grupo

Dinámica del grupo: Cada miembro aporta al grupo sus ideas, cualidades, valores.

Gobierno grupal: Quién controla al grupo: Un grupo necesita trabajar teniendo en cuenta. reglas, procedimientos, métodos de trabajo

Necesita:

- ✓ Atmósfera distendida.
- ✓ Objetivos de trabajo conocidos, comprendidos y aceptados.
- ✓ Contenido y distribución de tareas claras y aceptadas, no imposición.
- ✓ Decisiones sobre temas no sobre personas.
- ✓ No temor a formular preguntas

La comunicación como proceso es:

Comunicación

Información – Interactivo- Perceptivo

Interacción en el Consejo de Dirección

Procesos

- Formación
- Extensión
- Investigación

Considerando el análisis anterior respecto a indicadores, requisitos, elementos y necesidades realizadas a través de reflexiones a través del análisis sintáctico de diferentes autores referenciadas por (Calviño 1996) y otras bibliografías se llegan a la conclusión de que:

En nuestro colectivo si existe trabajo en grupo, es decir se trabaja en equipo, considerando los aspectos más generales referenciados y considerando nuestras áreas de trabajo, se cumple con los requisitos del mismo. Aunque se especifica que la FUM cuenta con un total de 21 trabajador a tiempo completo y 74 estudiantes, formando un grupo de 96 personas , donde se involucra un grupos de colegas( profesores ) y el Grupo de los estudiantes ,en

función de lograr a través de diferentes líneas de trabajo, la integración en la comunidad para encontrar respuestas a las necesidades del territorio como una estrategia del desarrollo local a través de los tres procesos sustantivos: Formación, Extensión y Ciencia y Técnica, todos enfocados en la calidad del futuro profesional, actualización y superación del profesional para llevar a adelante el desarrollo local; así como el Trabajo Comunitario Integrado.

Considerando las tres Áreas de Resultados Claves (ARC) como subgrupos dentro del Proceso de formación y la importancia que representa esta, nuestra entidad se reúne sistemáticamente para planificar, organizar dirigir y controlar todas las actividades en un marco de tiempo establecido, el mismo consta de un equipo, llamado Consejo de Dirección, donde se reúnen los especialistas, expertos de cada (ARC) para establecer líneas de trabajo. No siendo equitativo el comportamiento de todos sus miembros, que no responden con la misma intensidad en la obtención de los objetivos trazados.

A partir de esta descripción se formularon las siguientes preguntas en función de establecer líneas de trabajo que respondan a los intereses de la organización y que abarquen todas las (ARC) según lo expuestos por diferentes autores para lograr el funcionamiento de un grupo o trabajo en equipo.

1. ¿Cree usted que exista un grupo de trabajo en el colectivo?

Si, existe un grupo de trabajo en el colectivo. Esto se valora desde el punto de vista del funcionamiento de las actividades, el sentido de pertenencia, el respeto , ética profesional, potencialidades, de cada miembro, dinamismo , deseos de trabajar, sinergia , pero en un (ARC), no se ha logrado en su totalidad.

2. ¿Cumple los requisitos establecidos para que exista el grupo?

Consideramos que existen los requisitos generales, pero falta la integración en una de las (ARC)

3. ¿Puede identificar las limitantes de esta (ARC)?

El experto que lleva a cabo el (ARC), Ciencia Técnica y Superación se identifica con ventajas que aporta y desventajas que limitan el trabajo integrador del grupo o equipo.

Ventajas: Potencialidad, sentido de pertenencia, ética, valores, dinámico.

Desventaja: No acepta órdenes de los superiores, (se debe a que ha ocupado cargos superiores en otros momentos)

Nuevo en el cargo (Trae consigo no conocer el personal, por lo que se limita en ocasiones a crear planes de trabajo en su área).

Carácter dominante que interviene en la relación con otros miembros.

¿Qué debe realizar usted como directivo para fomentar un equipo de trabajo y establecer integralidad en todas las (ARC)?

Lo primero que se debe hacer es aprovechar las potencialidades del colectivo y establecer el proceso de comunicación bien empleado, para obtener la integralidad en todos las (ARC).

¿Qué propuesta sugiere realizar?

Etapas I: Diagnosticar a través del cuestionario cuales son los aspectos del procesos de comunicación que les falta a nuestro grupo de trabajo.

Propósito del cuestionario

Estimado Compañero (a): Dentro de la línea de investigación realizada intervienen múltiples elementos que aportan al tema de investigación que pueden provocar un impacto considerable en la percepción de los directivos de la entidad. Teniendo en cuenta lo anterior y considerando factible el juicio de los expertos de ser posible a priori arribar a un análisis sobre la base de fundamental de la línea de investigación en la los tres procesos sustantivos se les pide dar respuestas correctas para el beneficio de la entidad.

A continuación se presenta los tres procesos de la comunicación, siendo preciso que evalúe sin pasar ninguno por alto, debiendo marcar con una (X) aquellas casillas que considere más adecuada según su percepción. Deje sin marcar si les falta una.

Profesores	Informativo	Interactivo	Perceptivo
1.			
2.			
3.			

¡Muchas Gracias por su colaboración!

Etapas II: Conocido los resultados El directivo toma decisiones respecto a los ingredientes que debe utilizar para obtener los requisitos en cada uno de los miembros.

Acciones encaminadas

Informativo; Busco darle solución a través de la comunicación, objetivos de trabajo, el conocimiento, necesidad de aprender sentido de pertenencia, valores

Interactivo: Inculco el compartimiento de triunfos y reveses, la interrelación con otras áreas, motivación, seguridad etc.

Percepción: Qué se valora su respuesta, que sea visto como miembro del grupo, que se respete su opinión

Etapas III: Conformación del grupo de trabajo

Acciones

1. Se trabaja con el propósito de lograr un objetivo definido
2. Mantener un clima favorable en el trabajo en grupo.
3. Se establecen líneas de trabajo donde todos los miembros pueden aportar ideas claras respecto al tema en cuestión.
4. Se toman todas las ideas para llegar a un consenso final donde todos los miembros estén implicados
5. Se debe priorizar las actividades, con claridad y deben ser aceptadas por los miembros
6. Se controlan las actividades del grupo.

Conclusiones

Como resultado de esta investigación, pudo arribarse a las conclusiones generales siguientes. con la propuesta elaborada se instrumentaron acciones para obtener un trabajo en grupo a partir del estudio del marco teórico- referencial y sobre la base de los requerimientos actuales del trabajo en Grupo elaborándose una propuesta general de apoyo que permite a la organización la implementación y control, para la obtención de la integración de cada uno de las Áreas de Resultado Clave, proponiéndose una propuesta para el Trabajo en Grupo para establecer líneas de trabajo y obtener resultados en las tres (ARC), se elaboró un cuestionario ,basado en los procesos de comunicación que apoyan el Trabajo en Grupo, mostrando su capacidad de predicción ,consistencia lógica, y flexibilidad para la toma de decisiones.

### **Bibliografías**

CALVIÑO,M. *Fusiones sin confusiones. De la Torre de Babel a la universalidad.* Ponencia presenta en el VI Encuentro de Psicoanalistas y Psicólogos Marxistas. La Habana. Revista Cubana de Psicología. (en prensa).(1996)

CALVIÑO,M. (*Orientación Psicológica. El Esquema Referencial de Alternativa Múltiple.* La Habana. Ed. Ciencia y Técnica. (en prensa).

NEWCOMB, T. *Manual de psicología social.* Buenos Aires: EUDEBA. 1964

HOMANS, G. *The Human group*. New York: Harcourt, Brace. 1950

ZANDER, A. *Making groups effective*. San Francisco. Jossey-Bass. 1982.