

**Cuadro Sinóptico: GRUPOS EN LA
ORGANIZACIÓN
PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL**

LIC. MARIA DEL CARMEN BRIONES MARTÍNEZ

PRESENTA EL ALUMNO:

Anel Del Rocío Gordillo Domínguez

GRUPO, CUATRIMESTRE y MODALIDAD:

**6to. Cuatrimestre “A” Trabajo Social
Semiescolarizado**

Frontera Comalapa, Chiapas

29 de Julio de 2020.

GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

MAXIMIZACIÓN DE LA EFECTIVIDAD DE LOS GRUPOS DE TRABAJO.

Un factor importante que afecta el desempeño grupal es la personalidad de los miembros del grupo. Los resultados de meta-análisis indican que, en general, los grupos cuyos integrantes tienen experiencia en las tareas relacionadas y calificaciones altas en las dimensiones de personalidad de apertura a la experiencia y estabilidad emocional.

Los grupos que realizan tareas intelectuales funcionarían mejor si sus miembros son muy inteligentes, y los grupos que realizan tareas físicas (por ejemplo, equipos deportivos) se desempeñarían mejor si quienes los componen tienen altas calificaciones en las dimensiones de personalidad correspondientes a conciencia, extraversión y agradabilidad.

COMUNICACIÓN EN EL GRUPO

Otra variable que puede afectar el desempeño de un grupo es la estructura de comunicación o red. Para que un grupo se desempeñe con éxito, es esencial la buena comunicación entre sus miembros.

Los grupos pequeños pueden utilizar una variedad de redes de comunicación, y los grupos grandes pueden utilizar redes más complejas.

Cada red tiene sus ventajas y desventajas, pero las mejores redes dependen de la situación y las metas de sus grupos.

Si la meta de un grupo es resolver un problema lo más pronto posible, entonces la red centralizada será la mejor estructura. Un buen líder elige cuidadosamente la red de comunicación que facilite mejor las metas de su grupo.

INTEGRACIÓN DE GRUPOS DE TRABAJO

COHESIÓN GRUPAL

Es el grado en el que los miembros de un grupo se agradan y confían mutuamente, están comprometidos para lograr una meta de equipo y comparten un sentimiento de orgullo grupal.

HOMOGENEIDAD GRUPAL

Es el grado en el que sus miembros son similares. Un grupo homogéneo tiene miembros que son similares de una o varias maneras.

ESTABILIDAD DE GRUPO

Cuanto mayor sea la estabilidad del grupo, mayor será su cohesión.

INTEGRACIÓN DE GRUPOS DE TRABAJO

AISLAMIENTO

El aislamiento físico es otra variable que tiende a aumentar la cohesión de un grupo. Los grupos que están aislados o lejos de otros tienden a ser altamente cohesivos.

TAMAÑO DE GRUPO

Los grupos son más cohesivos y se desempeñan mejor cuando el tamaño del grupo es pequeño.

PRESIÓN EXTERNA

Los grupos que reciben presión de fuerzas externas también tienden a volverse altamente cohesivos.

ESTATUS GRUPAL

Cuanto mayor sea el estatus del grupo, mayor será su cohesión.

GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

TOMA DE DECISIONES

En una organización, sus gerentes diseñan una estructura y una cultura que se ajustan al ambiente de la misma; cómo eligen una tecnología para convertir los insumos en productos; y cómo deciden una estrategia para guiar las habilidades y los recursos organizacionales con el propósito de crear valor.

La toma de decisiones organizacionales es el proceso de responder a un problema buscando y eligiendo una solución o ruta de acción que creará valor para las partes interesadas de la organización. Ya sea que el problema se centre en encontrar los mejores insumos para decidir la manera correcta de ofrecer un servicio a los clientes o en idear cómo tratar con un competidor agresivo, en cada caso los gerentes deben decidir qué hacer.

TIPOS DE DECISIONES

• DECISIONES PROGRAMADAS

Las decisiones programadas son repetitivas y rutinarias. Las reglas, las rutinas y los procedimientos operativos estándar se pueden desarrollar por adelantado para manejarlas. Muchas de las rutinas y los procedimientos para elegir las soluciones adecuadas se formalizan en las reglas y los procedimientos operativos estándar de una organización y en los valores y las normas de su cultura.

• DECISIONES NO PROGRAMADAS

Son originales y no estructuradas. No se puede desarrollar ninguna regla, rutina o procedimiento operativo estándar para manejarlas. Las soluciones deben pensarse conforme surgen los problemas. Para encontrar una solución, la toma de decisiones no programada requiere mucha más actividad de investigación y ajuste mutuo por parte de los gerentes que la programada.

MODELO RACIONAL DE TOMA DE DECISIONES

ETAPA 1 Los gerentes identifican los problemas que necesitan resolverse.

ETAPA 2 Para lograr un buen ajuste entre la organización y su ambiente, deben analizar este último y reconocer las oportunidades o las amenazas que presenta.

ETAPA 3 comparan las consecuencias probables de cada alternativa y deciden qué ruta de acción ofrece la mejor solución al problema.

Los investigadores han tachado de irreales o simplistas las tres suposiciones en que subyace el modelo racional:

- 1) la suposición de que los tomadores de decisiones tienen toda la información que necesitan
- 2) la suposición de que son listos
- 3) la suposición de que están de acuerdo en lo que se tiene que hacer.