Nombre del alumno: Brisa del Refugio Hernández Recinos

Nombre del profesor: Lic. De la Cruz Morales Maricela

Nombre del trabajo: Mapa Conceptual

Materia: Trabajo Social en las Organizaciones

Grado: 9° Cuatrimestre

Comitán de Domínguez Chiapas a 07 de Mayo del 2020.

VARIABLES QUE AFECTAN A LA EFICIENCIA DE LOS GRUPOS

Se divide

EXPECTATIVAS

Es

Una variable importante del modelo motivacional.

Idea principal

Es que las expectativas pueden convertirse en metas por las que luchar y finalmente en logros.

El

Efecto Pigmalión

En ocasiones la gente se convierte en lo que los otros esperan que se convierta.

Las

FOCO: HACIA DONDE SE DIRIGE EL EQUIPO Y COMO

La

Piedra angular del foco define por qué existe un equipo,

Las

Estrategias clave para desarrollar un foco sólido.

- Determinar los objetivos de rendimiento del equipo.
- Planear los proyectos y las asignaciones.

MANEJO DE INFORMACIÓN

Cuando

La información se comparte libremente, hay más fuerza intelectual para solucionar los problemas.

Históricamente

La información se ha guardado y escondido estrechamente en diferentes niveles de la organización.

Es

Importante también determinar qué información no es necesaria, el grosor de intercambio de información.

Un

NORMAS DE GRUPO- EQUIPO

Cuando

Los grupos de trabajo trabajan juntos durante un largo periodo de tiempo, tienden a desarrollar sus propias NORMAS Y VALORES.

Estas

Se desarrollan inconscientemente y a fuerza de hábito, por lo que por lo general, también son muy resistentes al cambio.

Schein

Demostró que hay dos tipos de normas.

LOS LÍMITES

La

Intención de los límites en un equipo no es restringir la acción, sino más bien crear la responsabilidad y la libertad para actuar.

LIMITESCLAROS= OBJETIVOS IFINIDOS Y RECURSOS.

Cuando se amplía la responsabilidad en los miembros de un equipo, los límites que deben definirse no pueden ser explícitamente restrictivos.

COHESIÓN EN EL EQUIPO

Es

Un lazo invisible que une a los miembros, por lo que se ven como “parte de él” y distintos de “los demás.”

Demostrado que los grupos en los que hay cohesión son más productivos.

Factores en la cohesión de un grupo.

Son

HABILIDADES DEL EQUIPO

Una

Alternativa al enfoque de los roles de equipo es considerar a los equipos por las aptitudes que aportan sus miembros.

Katzenbach y Smith

Destacan

La importancia de que un equipo tenga un equilibrio adecuado de las aptitudes necesarias para desempeñar una tarea determinada.

TOMA DE DECISIONES

Se divide en

Cinco Métodos

- •Unilateralmente: las toma el jefe
- • Unilateralmente con algunas aportaciones de otros miembros del equipo
- • Por voto mayoritario simple
- • Por consenso (todos apoyan la decisión)
- • Por proceso consultivo (una persona principal toma las decisiones pero con la ayuda de los miembros del grupo

EVALUACIÓN DEL TRBAJO Y RETRO-ALIMENTACIÓN

Para asegurar un buen funcionamiento del equipo, la organización debe evaluar con regularidad su rendimiento.

Los

Objetivos de la evaluación son, por una parte, detectar posibles deficiencias y tomar a tiempo las medidas oportunas, y por otra, conocer cómo percibe la organización su desempeño.

MOTIVACIÓN

Cualquier equipo de trabajo funciona y se organiza para conseguir sus objetivos.

Estas motivaciones no se contraponen, sino que se complementan, ya que los objetivos en equipo de trabajo son similares a las motivaciones individuales.

Auto expectativas

Es

Un conjunto de supuestos que todos llevamos con nosotros

Se

Divide en dos tipos

- Expectativas de eficacia
- Expectativas de resultado

- Aclarar roles y responsabilidades
- Definir las medidas de rendimiento.
- Definir los valores fundamentales.

Equipo es poderoso cuando la información se comparte abiertamente en una atmósfera de confianza y respeto.

Los

Miembros se sientes seguros y libres al compartir información que puede ser sensible pero importante para el éxito del grupo.

- Las normas centrales
- Las normas periféricas

- Reflejan las ideas principales de la naturaleza del trabajo.
- No son tan cruciales y tienen que ver con temas menos importantes.

Pero

Al mismo tiempo, tampoco tan amplios como para que la gente se inhiba a la hora de llevar a cabo la acción.

Al principio es aconsejable poner límites más restrictivos que creen una pequeña área de juego para la gente.

Es

Más fácil ampliar un límite y permitir mayor libertad que, de repente, cerrarlos porque la gente no ha sido capaz de asimilar el alcance de la responsabilidad.

- Composición del grupo
- Actitudes similares
- Objetivos del equipo
- Aislamiento
- Amenazas
- Tamaño
- Carisma del líder
- Ambiente de trabajo
- Requisitos estrictos para entrar
- Recompensas

Existe

División de aptitudes

- Experiencias técnicas o funcionales.
- Solución de problemas y toma de decisiones.
- Interacción interpersonal en el grupo.

La importancia de que un equipo tenga un equilibrio adecuado de las aptitudes necesarias para desempeñar una tarea determinada.

No se pueden descuidar las motivaciones individuales puesto que es imposible motivar a un equipo si individualmente sus miembros no lo están.

El

Papel en la reunión de evaluación de la situación es hacer preguntas y aclarar lo que se ha hecho, o no, con relación a los puntos de acción establecidos por el equipo.