



Nombre de la alumna: Diaz Ramírez Bianca Yulissa

**Nombre del profesor: Lic. Bayron Iram Vidals
Camposeco**

**Nombre del trabajo: Grupos en la organización unidad
IV**

Materia: PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Grado: VI Cuatrimestre

Grupo: "A"

PASIÓN POR EDUCAR

Frontera Comalapa, Chiapas a 12 de Junio del año 2021

GRUPOS EN LA ORGANIZACION

Se encuentran

CONCEPTO E IMPORTANCIA DE LOS GRUPOS

Las definiciones de grupo desde la perspectiva de las percepciones de sus miembros se basan en el supuesto razonable de que los miembros de su grupo se dan cuenta de las relaciones que existen entre ellos. Smith afirma que "puede definirse un grupo social como una unidad consistente de un número plural de organismos separados que tienen una percepción colectiva de su unidad y que tienen la tendencia a actuar de un modo unitario, frente al ambiente".

Como señala Shaw (1976) pueden definirse los grupos en función de una o más de las siguientes características: 1) percepciones y cogniciones de los miembros del grupo, 2) motivación y satisfacción de necesidades, 3) metas de grupo, 4) organización del grupo, 5) interdependencia de los miembros del grupo, y 6) interacción.

GRUPO FORMAL

Es un grupo de trabajo más natural y duradero, se forma cuando las personas realizan en conjunto ciertas tareas regulares como parte de sus asignaciones laborales y se denomina equipo. Debido a la enorme importancia de los equipos en las organizaciones actuales, se analizan por separado.

GRUPO INFORMAL

Existen muchas variedades de grupos informales, nos referimos a ellos en conjunto como la organización informal. Estos grupos informales son una influencia poderosa sobre la productividad y la satisfacción laboral.

TIPOS DE GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

Ejemplo

Definición

Cognición

Cognición

Características

ADMINISTRACION DE GRUPOS Y TRABAJO

Principales enfoques

FUENTES PARA INDUCIR A LA CREACION Y NACIMIENTO DE UN GRUPO

- Por una necesidad detectada por el T.S.
- Por interés expreso de la institución
- Por la demanda de un grupo de usuarios
En los dos primeros casos, es decir cuando el grupo nace por el T.S. o por la institución, se requiere seguir una estrategia para conseguir la participación de los usuarios.

E
j
e
m
p
l
o

PASOS QUE SE REQUIERE PARA CONSEGUIR LA PARTICIPACION DE LOS GRUPOS

- 1º Diseñar un modelo de selección de los futuros participantes.
- 2º Hablar individualmente e informarles (objetivos, quienes)
- 3º Comenzar el grupo cuando se tengan todos los recursos.

E
j
e
m
p
l
o
s

ELEMENTOS A PREVEER EN LA CREACION DE UN GRUPO

- El nivel de heterogeneidad
- Nº T.S. por grupo
- Edad
- Tiempo de duración del grupo
- Sexo
- Nivel educativo, cultural, clase social
- Tamaño del grupo
- Temático o contenido del trabajo grupal.

E
s

TRABAJOS DE GRUPO Y PROCESO GRUPAL

Se encuentran

Concepto

ETAPAS POR LAS QUE ATRAVIESA UN GRUPO

E
S

Conocer las etapas permite al Trabajador Social reflexionar y analizar en qué fase está el grupo, cómo se desarrolla y hacia dónde se dirige. Podemos distinguir fundamentalmente cinco etapas:

- 1ª Inclusión y seguridad en la situación o formación
- 2ª Estructuración
- 3ª Desarrollo de la participación y afecto
- 4ª Autorregulación del funcionamiento del grupo
- 5ª Disolución del grupo

D
e
s
c
r
i
p
c
i
ó
n

TIPOS DE GRUPO

Ejemplo

GRUPO MADURO

Se caracteriza porque proporciona una atmósfera de libertad que facilita la expresión de sentimiento y puntos de vista; logra un alto grado de intercomunicación eficaz; tiene claros sus propósitos y objetivos; asegura la participación de sus miembros en las responsabilidades; alto grado de solidaridad.

GRUPO INMADURO

Se caracteriza por tener una organización difusa y comunicación pobre; metas y roles poco claros que proporciona inseguridad a sus miembros; poca cohesión, que da lugar a una falta de participación.

C
o
n
c
e
p
t
o

ELEMENTOS DE LA ESTRUCTURA SOCIAL

E
j
e
m
p
l
o

ESTRUCTURA GRUPAL: La estructura es la organización interna y los propios procedimientos grupales. El grupo es necesario que afronte el problema de su estructura, sus propias reglas, sus propios límites, y sus propios procedimientos.
NORMAS GRUPALES
Reglas y pautas (explícitas o implícitas) que son comprendidas por los miembros de un grupo y que guían y constriñen la conducta social.
COHESION GRUPAL: La cohesión es la unión, la interacción positiva entre sus miembros; le permite alcanzar sus metas más rápidas y satisfactoriamente, da sentimientos de pertenencia, resulta fácil la identificación con sus objetivos y se establece una atracción hacia y dentro de él.

COMPRESION Y EVALUACION DE GRUPOS

Se caracterizan por

COMPRESION DE LOS TRABAJOS EN GRUPOS

- Grupos de solución de problemas: En los equipos de solución de problemas, los miembros comparten ideas u sugerencias para mejorar los procesos y los métodos de trabajo
- Grupos auto dirigido: Son grupos de empleados que además de evaluar están en la capacidad de poner en práctica lo que deciden. Estos equipos, incluso pueden seleccionar a sus propios miembros.
- Grupos interfuncionales: Están constituidos por equipos que tienen como integrantes a empleados del mismo nivel jerárquico, pero de diferente áreas de trabajo, que se reúnen para llevar a cabo una tarea.

GRUPOS DE ALTO RENDIMIENTO

Podemos crear grupos eficaces o de alto rendimiento teniendo en cuenta los siguientes temas:

- Los mejores equipos de trabajo tienden a ser pequeños.
- Los miembros deben poseer entre tres tipos de habilidades: Para la solución de problemas, experiencia técnica y de toma de decisiones. Además se necesita que los miembros sepan escuchar y sean capaces de ofrecer retroalimentación.
- Cada persona como sabemos es diferente y en los equipos se desempeñan diferentes papeles.
- El equipo debe tener una visión en común, traducido en metas específicas.

FORMACION DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO

- Selección: Cuando se contrata miembros del equipo se debe tener en cuenta que además de sus habilidades técnicas, sean compatibles con los papeles a realizar dentro de un grupo.
- Entrenamiento: Una gran proporción de personas quienes tenían enraizadas un comportamiento individualista, puede ser convertida mediante entrenamiento en miembros de un equipo.
- Recompensas: El sistema de recompensas debe ser desarrollado nuevamente para alentar esfuerzos.

EVALUACION DE GRUPOS DE TRABAJO

- 1.- Participación, colaboración, ayuda mutua e implicación de los miembros del grupo en la búsqueda de información, elaboración del trabajo y presentación oral.
- 2.- Uso de información relevante y concisa.
- 3.- Corrección ortográfica y sintáctica.
- 4.- Creatividad e innovación en el diseño final del documento.
- 5.- Utilización de materiales audiovisuales.
- 6.- Utilización de las herramientas informáticas.

T
i
p
o
s
d
e
g
r
u
p
o
s

E
j
e
m
p
l
o

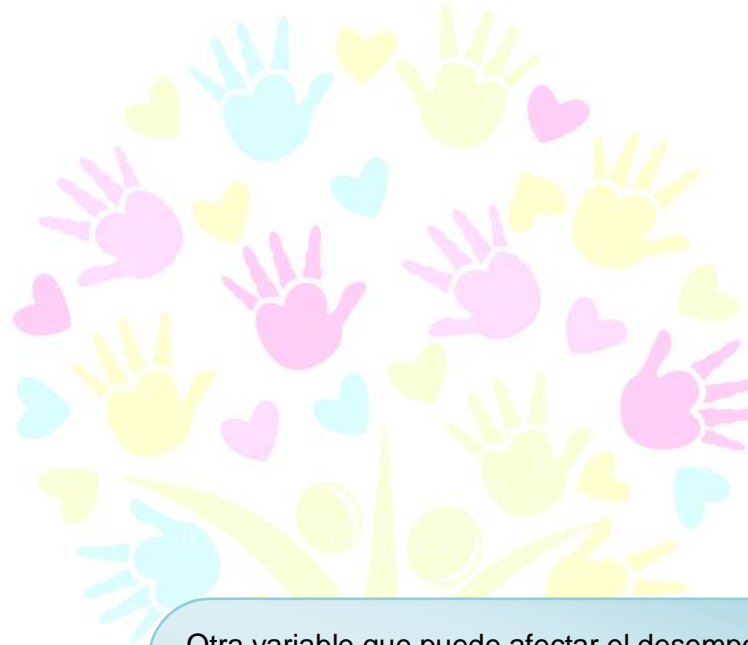
E
s

MAXIMACION DE LA EFECTIVIDAD DE LOS GRUPOS DE TRABAJO

PERSONALIDAD DE LOS MIEMBROS DEL GRUPO

E
j
e
m
p
l
o

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, tendrán un mejor desempeño que los grupos cuyos miembros no tienen estas características (Bell, 2007).



COMUNICACIÓN EN EL GRUPO

ESTRUCTURA DE COMUNICACION

E
j
e
m
p
l
o

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. Cada red tiene sus ventajas y desventajas, pero las mejores redes dependen de la situación y las metas de sus grupos. Por ejemplo, si la meta de fraternidades y clubes de solteros es hacer que sus miembros se conozcan entre sí, entonces una estructura centralizada será menos favorable que una completamente abierta.

INTEGRACION DE GRUPOS DE TRABAJO

Se clasifica en

COHESION GRUPAL

La 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 (Beale, Cohen, Burke y McLendon, 2003). En general, entre más cohesivo sea el grupo, mayor será su: -Productividad y eficiencia (Beale et al., 2003). - Calidad en las decisiones (Mullen, Anthony, Salas y Driskell, 1994)

HOMOGENEIDAD GRUPAL

La homogeneidad de un grupo es el grado en el que sus miembros son similares. Un grupo homogéneo tiene miembros que son similares de una o varias maneras, mientras que los integrantes de un grupo heterogéneo poseen más diferencias que similitudes. Por supuesto, la dificultad para determinar la homogeneidad de un grupo surge de las diferencias entre las personas. Los miembros de un grupo podrían ser similares demográficamente (p. e., edad, género, raza) pero muy distintos en cuanto a su personalidad, actitudes, valores y competencias.

ESTABILIDAD DE GRUPO

Cuanto mayor sea la estabilidad del grupo, mayor será su cohesión. Por lo tanto, los grupos cuyos miembros permanecen largo tiempo son más cohesivos y se desempeñan mejor que los que tienen alta rotación (Bell, 2005), y los grupos cuyos miembros han trabajado juntos anteriormente se desempeñan mejor que aquellos con integrantes que no se conocen (Harrison, Mohammed, McGrath, Florey y Vanerstoep, 2003)

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. Un buen ejemplo es la sucursal en New River Valley (Virginia) de la cooperativa Truliant Credit Union.

PRESION EXTERNA

Los grupos que reciben presión de fuerzas externas también tienden a volverse altamente cohesivos. Hasta cierto punto, esta respuesta a la presión externa se puede explicar mediante el fenómeno de la resistencia psicológica (Brehm, 1966).

TOMA DE DECISIONES

Se caracteriza por

DEFINICION Y PROCESO DE TOMA DE DECISIONES

C
o
n
c
e
p
t
o

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 toma de decisiones

TOMA DE DECISIONES PROGRAMADAS: son repetitivas y rutinarias. Las reglas, las rutinas y los procedimientos operativos estándar se pueden desarrollar por adelantado para manejarlas. **TOMA DE DECISIONES NO PROGRAMADAS:** son originales y no estructuradas. No se puede desarrollar ninguna regla, rutina o procedimiento operativo estándar para manejarlas.

MODELO RACIONAL DE TOMA DE DECISIONES

E
j
e
m
p
l
o
s

INFORMACIÓN E INCERTIDUMBRE La suposición de que los gerentes conocen todas las rutas alternativas de acción y sus consecuencias es irreal. Para que esta suposición fuera válida, tendrían que tener acceso a toda la información necesaria para tomar una decisión, recopilar información acerca de toda posible situación en que la empresa pudiera estar, y saber exactamente la probabilidad de que ocurra cada situación. **CAPACIDADES GERENCIALES** El modelo racional supone que los gerentes poseen la capacidad intelectual no sólo para evaluar todas las posibles opciones alternativas, sino también para elegir la mejor solución. **PREFERENCIAS Y VALORES:** El modelo racional supone que los diferentes gerentes tienen las mismas preferencias y valores, y que utilizarán las mismas reglas para decidir la mejor alternativa. El modelo también supone que coinciden en cuáles son las metas más importantes de la organización.

