



**Nombre de alumnos:**

**Esthela Perez Gonzalez**

**Nombre del profesor:**

**María del Carmen Briones**

**Nombre del trabajo**

**Mapa conceptual**

**Materia: Psicología Organizacional**

**Grado: "6" Cuatrimestre Grupo: "B"**

Frontera Comalapa, Chiapas a 31 de julio del 2021



# PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

## GRUPOS EN LA ORGANIZACION

### 4.1 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. Las definiciones de grupo en términos de motivación hacen hincapié en el hecho de que los individuos se juntan en grupos porque creen que así satisfacen algunas de sus necesidades. Shaw señala que “un grupo se define como dos o más personas que están interactuando entre sí de tal manera que cada persona influye y es influida por cada una de las restantes”.

Proshansky y Seidenberg (1965) señalaban que el término “grupo” hace referencia a dos o más individuos que pueden ser caracterizados colectivamente porque a) comparten un conjunto de normas, valores y creencias comunes, b) mantienen relaciones definidas implícitas o explícitas de tal manera que la conducta de cada uno de ellos tiene consecuencias para la de los otros, y c) esas dos propiedades anteriores tienen consecuencias para la interacción de los individuos que están similarmente motivados con respecto a algún objetivo o meta específica. En suma, el grupo es un fenómeno psicosocial complejo que resulta difícil de describir adecuadamente en una simple definición.

### 4.2 TIPOS DE GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

Existe una diferencia clave entre los grupos formales, que la organización establece y tienen una identidad pública y una meta, y los grupos informales, que surgen debido a intereses comunes, la proximidad y amistades.

Se establece otra distinción fundamental entre dos tipos de grupos formales. Algunos tienen una duración relativamente temporal; se crean para realizar una tarea de corto plazo y después se desintegran.

El otro tipo formal, que 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.

Toda organización cuenta con un sistema más complejo de relaciones sociales integrado por muchos pequeños grupos informales.

### 4.3 ADMINISTRACION DE GRUPOS Y TRABAJO

Tres son las fuentes que pueden inducir a la creación 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, debiéndose seguir los siguientes pasos:

- 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

#### ELEMENTOS A PREVEER EN LA CREACIÓN 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

# PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

## GRUPOS EN LA ORGANIZACION

### 4.4 TRABAJOS DE GRUPO Y PROCESO GRUPAL

#### ETAPAS POR LAS QUE ATRAVIESA UN GRUPO

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

#### PROCESO GRUPAL

- Tiene que ver con cómo opera el grupo, cómo pone sus dinámicas espontáneas e inherentes al servicio de sus objetivos
- Los grupos se conforman entorno a tareas comunes, explícitas e implícitas. Para ello se desarrolla una estructura organizacional que indican como entrar en el grupo, la composición, poder, liderazgo, el reparto de trabajo y normas
- Surgen sentimientos y motivos, comunes o dispares, que ligan y definen los mundos de fuera y dentro
- Un colectivo funcional proporciona soporte a sus miembros y espacio para la innovación, la creatividad y la individualización. Un colectivo disfuncional prioriza al grupo

#### ELEMENTOS DE LA ESTRUCTURA GRUPAL

Estructura: 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: Reglas y pautas (explícitas o implícitas) que son comprendidas por los miembros de un grupo y que guían y constriñen la conducta social

Las desviaciones llevan sanción

#### COHESIÓN GRUPAL

Interdependencia: Se refiere a los sentimientos asociados a ser parte de un grupo, lo que mantiene unido.

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. Sobrevivir en un estado de interacción permanente requiere una unidad estable.

#### POSICIÓN

La posición. El lugar que una persona ocupa en un grupo.

El estatus: El prestigio que tiene un miembro del grupo, la apreciación o admiración que siente el resto de miembros del grupo. Un mayor estatus confiere un mayor impacto en las opiniones y decisiones grupales, otorga dominio de la situación.

El rol: Conjunto de conductas asociadas a una posición particular dentro del grupo.

#### ROLES GRUPALES

Son los modelos de comportamiento que caracteriza el lugar de un miembro del grupo dentro de este, así el rol es el conjunto de conductas asociadas a una posición particular dentro del grupo.

Los roles implican una división del trabajo entre los miembros que puede facilitar el logro de las metas grupales.

#### EL LÍDER Y EL GRUPO

Líder: Es la habilidad ó capacidad de un individuo para influenciar, motivar y permitirle a otros el contribuir al éxito de la organización a la cual pertenece.

El liderazgo puede ser compartido, debería ser un participante más que asume ciertos roles directivos en determinados momentos.

# PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

## GRUPOS EN LA ORGANIZACION

### 4.5 COMPRENSION Y EVALUACION DE GRUPOS

#### COMPRENSION DE LOS TRABAJOS EN GRUPOS

Los grupos de trabajo se han vuelto una parte esencial, producen una integración de elementos positiva a través de un esfuerzo coordinado. Es decir el resultado de sus esfuerzos es mayor que la suma de sus contribuciones individuales

#### Tipos de 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. Pocas veces estos tienen poder para poner en práctica las acciones que sugirieron... Se reúnen para ver cómo mejorar ya sea la calidad del producto, el ambiente de trabajo, etc.

- 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 inter funcionales: Están constituidos por equipos que tienen como integrantes a empleados del mismo nivel jerárquico, pero de diferentes áreas de trabajo, que se reúnen para llevar a cabo una tarea.

#### FORMACIÓN 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. Generalmente se da este entrenamiento mediante talleres, donde se les enseña la satisfacción del trabajo en equipo.
- Recompensas: El sistema de recompensas debe ser desarrollado nuevamente para alentar esfuerzos cooperativos en el lugar de competitivos.

#### EVALUACION DE GRUPOS DE TRABAJO

Sera del grupo en cuanto a la forma en que fue producido el trabajo, pero también individual de acuerdo con el papel que cada uno desempeña. Todo será evaluado, incluso como fue hecha la búsqueda y como el grupo logro alcanzar los objetivos.

Para ello se puntuaran los siguientes aspectos:

- 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.

#### EVALUACION DEL GRUPO

Los objetivos de esta actividad son el valorar de forma individual y como grupo el proceso que han realizado desde la anterior evaluación y detectar las necesidades personales y grupales buscando soluciones y realizando los compromisos correspondientes.

### 4.6 MAXIMIZACION DE LA EFECTIVIDAD DE LOS GRUPOS DE TRABAJO PERSONALIDAD DENTRO DE LOS GRUPOS

#### PERSONALIDAD DE LOS MIEMBROS DEL GRUPO

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). Además, los grupos que realizan tareas intelectuales funcionarían mejor si sus miembros son muy inteligentes, y los grupos que realizan tareas físicas

# PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

## GRUPOS EN LA ORGANIZACION

### 4.7 COMUNICACION EN EL GRUPO

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.

Un buen líder elige cuidadosamente la red de comunicación que facilite mejor las metas de su grupo.

### 4.8 INTEGRACION DE GRUPOS DE TRABAJO

#### COHESIÓN 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.

En su huelga de 1989 contra Pittston Coal Company, el sindicato minero United Mine Workers se percató de la importancia de las necesidades de cohesión e identificación y adoptó una estrategia única. Cada miembro del sindicato, así como sus familiares y amigos cercanos, vestía uniformes y camisetas de camuflaje en señal de unidad.

Pero la cohesión también puede afectar el desempeño grupal, especialmente en un entorno laboral. Cuando los empleados se vuelven muy cohesivos, a menudo se olvidan de las metas organizacionales. Por ejemplo, es común que los empleados restauranteros antepongan las necesidades de otros trabajadores a las de sus clientes.

Aunque la mayoría de las investigaciones apoyan la conclusión de que la cohesión mejora el desempeño grupal, no siempre es necesaria para el éxito grupal final.

#### 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.

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. Esta es una cuestión importante que un líder debe considerar al integrar un grupo cuya composición, ya sea homogénea o heterogénea, conducirá al mejor desempeño grupal.

#### 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, y los grupos cuyos miembros han trabajado juntos anteriormente se desempeñan mejor que aquellos con integrantes que no se conocen.

#### AISLAMIENTO

Los grupos que están aislados o lejos de otros tienden a ser altamente cohesivos.

#### PRESIÓN 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). Cuando creemos que alguien trata de influir intencionalmente en nosotros para que realicemos alguna acción, a menudo reaccionamos haciendo lo opuesto.

#### TAMAÑO DEL GRUPO

Los grupos son más cohesivos y se desempeñan mejor cuando el tamaño del grupo es pequeño. Diversos estudios han demostrado que los grupos grandes tienen una menor productividad (Mullen, Johnson y Drake, 1987), menos coordinación y menos espíritu (Frank y Anderson, 1971), y son menos activos (Indik, 1965), menos cohesivos (Carrón, 1990) y más críticos (Valacich, Dennis y Nunamaker, 1992) que los grupos pequeños.

# PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

## GRUPOS EN LA ORGANIZACION

### 4.9 TOMA DE DECISIONES

#### 4.9.1. DEFINICION Y PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES

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.

En general, se recurre a los gerentes para tomar dos clases de decisiones: programadas y no programadas.

Las decisiones programadas son repetitivas y rutinarias. Las reglas, las rutinas y los procedimientos operativos estándar se pueden desarrollar por adelantado para manejarlas.

Las 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.

La toma de decisiones programada permite aumentar la eficiencia de la organización y reducir los costos de fabricar mercancías y dar servicios.

La toma de decisiones no programada le permite cambiar y adaptarse a su ambiente y generar nuevas formas de comportamiento para que pueda aprovechar su ambiente de forma eficaz.

#### 4.9.2. MODELO RACIONAL DE TOMA DE DECISIONES

**EL MODELO RACIONAL**  
De acuerdo con el modelo racional, la toma de decisiones es un proceso sencillo de tres etapas. En la etapa 1, los gerentes identifican los problemas que necesitan resolverse. En la etapa 2, los gerentes (en forma individual o colectiva) buscan diseñar y desarrollar una lista de soluciones alternativas y rutas de acción a los problemas que hayan identificado. En el paso 3, comparan las consecuencias probables de cada alternativa y deciden qué ruta de acción ofrece la mejor solución al problema que identificaron en la etapa 1.

**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.

**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.