



**UNIVERSIDAD DEL
SURESTE**

Alumno:

Salomón Hernández De los Santos.

Asignatura:

Psicología organizacional.

Docente:

Elvia Patricia Castro.

Actividad:

Súper nota

11/06/2021

CONDUCTA GRUPAL, EQUIPOS Y CONFLICTO.

- Un grupo es un conjunto de dos o más personas que se perciben a sí mismas como un grupo e interactúan de cierta manera, se establece que un grupo debe incluir cierto grado de estructura y permanencia.
- La razón más común para unirse a un grupo en el trabajo es que los empleados sean asignados a los mismos, además, otra razón especialmente poderosa por la que una persona podría unirse a un grupo en particular, en especial si este es informal, es la proximidad física.
- La identificación con algún grupo o causa es otra razón por la que nos unimos a grupos.
- 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.
- La homogeneidad de un grupo es el grado en el que sus miembros son similares.
- Las tareas aditivas son aquellas en las que el desempeño del grupo es igual a la suma del desempeño de cada integrante.
- La coacción es el efecto en la conducta cuando dos o más individuos realizan la misma tarea en presencia uno del otro.
- La pereza social se puede reducir al evaluar a los empleados respecto a sus contribuciones individuales al grupo, explicar el vínculo entre el esfuerzo individual y el desempeño grupal y recompensar a aquellos que cumplan.
- El grupo nominal es cuando varias personas trabajan individualmente en un problema pero no interactúan, una decisión importante que debe tomar un líder es cuándo debe asignar tareas a individuos, grupos nominales o grupos interactivos.
- Un equipo de trabajo es “un conjunto de tres o más individuos que interactúan de forma intensa para proporcionar un producto, plan, decisión o servicio organizacional”.
- La identificación es el grado en el que los miembros de un grupo se identifican con el equipo y no con otros grupos.
- En los equipos, los integrantes negocian en un estilo ganar-ganar en el que la meta es que cada persona salga adelante, en los grupos, unos miembros negocian de manera que ellos ganen y otros pierdan.
- Los equipos de trabajo constan de grupos de empleados que se manejan a sí mismos, se asignan tareas, planean y programan el trabajo, toman decisiones y resuelven problemas relacionados con el mismo.

- Los equipos paralelos, también llamados equipos interfuncionales, constan de representantes de varios departamentos (funciones) de una organización, por ejemplo, un equipo formado para reducir el tiempo de embarque de un producto podría incluir miembros de los departamentos de ventas, embarque, producción y servicio al cliente.
- Los equipos por proyecto se forman para producir resultados únicos como crear un nuevo producto, instalar un novedoso sistema de software o contratar a un empleado, una vez que el equipo ha alcanzado su objetivo, es desmantelado.
- Los equipos gerenciales coordinan, administran, asesoran y dirigen a los empleados y equipos, mientras que los equipos de trabajo, paralelos y por proyecto son responsables de lograr directamente una meta en particular, los gerenciales son responsables de dirigir y asistir a tales equipos.
- Los equipos pasan generalmente por cuatro fases de desarrollo: de formación, de agitación, de ajuste y de ejecución.
- Un problema común con los equipos es que se reúnen con tan poca o con tanta frecuencia que pierden tiempo cuando lo hacen.
- Numerosos equipos no tienen éxito porque la gerencia no confía en el concepto de equipo.
- Los equipos trabajan mejor cuando saben por qué los formaron, qué deben lograr (cuál es su “cometido”) y cuándo se espera que terminen.
- El conflicto es la reacción psicológica y conductual a la percepción de que otra persona nos está impidiendo lograr una meta, privándonos del derecho a comportarnos de una manera en particular o violando nuestras expectativas de una relación.
- El conflicto interpersonal ocurre entre dos individuos, en el entorno laboral, podría ocurrir entre dos compañeros de trabajo, un supervisor y un subordinado, un empleado y un cliente o un empleado y un vendedor.
- El conflicto individuo-grupo suele ocurrir cuando las necesidades del individuo son distintas de las necesidades, metas o normas del grupo.
- El conflicto grupo-grupo se da anualmente ya que los departamentos luchan por las asignaciones de presupuesto y espacio.
- La interdependencia de tareas, surge cuando el desempeño de los miembros de un grupo depende del desempeño de los integrantes de otro.

- Cuando un conflicto ocurre por primera vez entre compañeros de trabajo o entre un supervisor y un subordinado, se debe conminar a las dos partes a que utilicen las habilidades que hayan aprendido en la capacitación para resolverlo por ellos mismos.