



Mi Universidad

MAPA CONCEPTUAL

NOMBRE DEL ALUMNO: ANA MARIA GONZALEZ ROBLERO

TEMA: GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

PARCIAL: I

MATERIA: PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

**NOMBRE DEL PROFESOR: LIC. LAURA YACQUELINE LOPEZ
HERNANDEZ**

LICENCIATURA: PSICOLOGIA

CUATRIMESTRE: 6°

GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

4.1 DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS GRUPOS

UN

Grupo se define como dos o más individuos que interactúan, que son dependientes y se reúnen para lograr objetivos particulares.

LOS

Grupos son formales y no formales

LOS

Grupos formales son aquellos que definen la estructura de la organización, con trabajos designados que establecen tareas.

Y LOS

Grupos no formales son alianzas que no están estructuradas de manera formal ni determinadas por la organización

LAS PERSONAS SE REÚNEN EN GRUPOS POR:

- Seguridad
- Estatus
- Autoestima
- Pertenencia
- Logro de metas.

4.2 INTEGRACIÓN DE GRUPOS DE TRABAJO

PRACTICAMENTE

Todo el mundo se mueve por la vida con un sentido de pertenencia a un grupo social. La vida de la comunidad urbana funciona en gran parte en términos de acción de grupos.

LA

Raza humana por naturaleza tiende a realizar asociaciones para lograr su sobrevivencia, y el ambiente organizacional no es la excepción, en cualquier organización se crean grupos sociales, pero también se crean grupos de trabajo para la materialización de diferentes objetivos.

EL

Manejo del recurso humano siempre resulta un tópico muy inestable, debido a las condiciones tanto emocionales como psicológicas de un individuo por lo que manejarlos adecuadamente siempre representa un gran reto.

CARACTERÍSTICAS ESPECÍFICAS QUE DEBE POSEER UN LÍDER DE UNA ORGANIZACIÓN

- La creatividad
- El dinamismo
- El adecuado manejo de los canales de comunicación con sus colaboradores
- El apoyo a los miembros de su equipo para lograr alcanzar las metas individuales.

4.3 TIPOS DE GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

A PARTIR DE LOS OBJETIVOS:

Grupo formal (organizado, con objetivo explícito), y grupo informal (objetivos implícitos)

A PARTIR DE LA ESTRUCTURA:

Grupos espontáneos y grupos institucionalizados

A PARTIR DE LAS INFLUENCIAS:

Grupos de permanencia y grupos de referencia

ATENDIENDO A SU TAMAÑO:

Grupos pequeños (se da una relación directa y constante entre todos los miembros); grupos medianos (se da una relación directa esporádica); grupos grandes (se da una relación no directa)

OTROS ELEMENTOS QUE NOS AYUDAN A CONOCER EN QUÉ TIPO DE GRUPO ESTAMOS TRABAJANDO:

- Grupo anárquico
- Grupo autocrítico
- Grupo democrático
- Grupo de formación
- Grupo mixto
- Grupo teórico
- Grupo práctico
- Grupo ético
- Grupo estético

4.4 ADMINISTRACIÓN DE GRUPO Y TRABAJOS

LOS

Roles son los papeles que una persona desempeña cuando participa en la actividad de un grupo.

EL

Término rol puede aplicarse de distintos modos: rol esperado (el que los demás esperan de quien lo ejerce), rol percibido (es el conjunto de conductas que él ocúpate de la posición cree que debe llevar a la práctica) y rol ejercido (puede ser diferente del rol esperado y/o del percibido)

EL

Funcionamiento de un grupo es el resultado de los roles que desempeñan los miembros del mismo, y conocerlos permite comprender los éxitos y dificultades de ciertos grupos, como consecuencia de algunos comportamientos individuales designados.

EL

Desarrollo personal o crecimiento personal se puede definir como el proceso o conjunto de procesos a través de los cuales las personas adquieren nuevas ideas y/o formas de pensar, con las que pueden cambiar o crear nuevos comportamientos y actitudes.

4.5 TOMA DE DECISIONES DE LOS GRUPOS

LA

Toma de decisiones en una empresa es el proceso por el que se escoge una opción entre varias posibles a la hora de afrontar un problema y solucionarlo o para determinar cómo se llevara a cabo determinadas acciones que afecte a la empresa

EL

Proceso de toma de decisiones en la empresa debe ser flexible y capaz de adoptar diferentes enfoques, sin perder de vista, eso sí, el marco legal y seguir las directrices marcadas por el cómplice de la empresa, para asegurar que toda decisión tomada se hace dentro de lo dispuesto por las leyes

TIPOS DE DECISIONES A TOMAR EN UN EMPRESA:

- Decisiones de dirección
- Decisiones estratégicas
- Decisiones individuales
- Decisiones operativas
- Decisiones rutinarias o programadas
- Decisiones de riesgo

4.6 PERSONALIDAD DENTRO DE LOS GRUPOS

FI

Tipo de personalidad empresarial que tengas puede afectar la forma en que ejecutes la empresa.

EXISTEN CUATRO TIPOS BÁSICOS DE PERSONALIDAD:

Dominante: es la persona trabajadora y centrada en el objetivo a la que se refiere a veces como el tipo de personalidad "colérico" o incluso una personalidad de tipo A.

Expresivo: son las que hacen a los vendedores naturales y tienen la capacidad de utilizar su extroversión en su beneficio. Es el que generalmente tiende a ser optimista y competitivo en su enfoque de negocio.

Introversivos: es del tipo analítico que piensa las cosas con mucho cuidado antes de actuar. Tiende a no ser impulsado por la emoción, sino con hechos y datos que le ayuden a tomar una decisión de negocios.

Relacional: son los que funcionan mejor en situaciones de grupo y son llevados por sus relaciones con los demás empleados

GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

4.7 TIPOS DE EQUIPOS DE TRABAJO Y SU COMPORTAMIENTO

TALES MODELOS DE COMPORTAMIENTO SON:

- Económico
- Social
- Racional retrospectivo
- Moral
- Cognitivo

NIVELES DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL:

- Nivel individual
- Nivel de equipo
- Nivel de empresa
- Nivel de empresa extendida

CARACTERÍSTICAS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL:

- Describir (como se comportan las personas en determinadas condiciones)
- Entender (a que se debe ese comportamiento)
- Predecir (como se comportaran determinados empleados)
- Controlar (el comportamiento, al menos parcialmente)

MODELOS DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL DE LOS EMPLEADOS:

- Miembro disciplinado y dedicado a la organización
- Miembro oportunista
- Miembro original
- Miembro rebelde

4.8 CONCEPTO DE LIDERAZGO

LA

Importancia de liderazgo reside en que las empresas no solo crean productos industriales mediante procesos mecanizados.

ADEMÁS

Deben estudiar los perfiles pictográficos de las personas y alcanzar acuerdos en los equipos comerciales, entre áreas funcionales de la organización; operaciones, finanzas, recursos humanos, comunicaciones, etc.

CARACTERÍSTICAS DEL LIDERAZGO:

- Comunicación
- Dar ejemplo
- Empatía
- Confianza
- Seguridad
- Motivación
- Responsabilidad

LOS 3 PILARES FUNDAMENTALES DEL LIDERAZGO:

- Capacidades personales
- Capacidades técnicas
- Capacidades sociales

4.9 TIPOS DE LÍDERES EN UNA ORGANIZACIÓN

LIDERAZGO LAISSEZ-FAIRE:

Es un líder que trabaja en positivo, confiando en el saber hacer de sus empleados. Este responsable es consciente de que sus trabajadores están preparados para desempeñar las tareas que les han encomendado y por, lo tanto, hay que dejarles hacer.

LIDERAZGO DEMOCRÁTICO

Creen firmemente en la relevancia de la implicación de sus empleados. Promueven su participación y generan en ellos un entusiasmo porque sienten que sus opiniones son tenidas en cuenta.

LIDERAZGO AUTOCRÁTICO

Son los jefes los que ostentan y demuestran su poder sin que nadie pueda mostrar disconformidad con sus decisiones ni expresar su opinión.

LIDERAZGO TRANSACCIONAL

Se basa en el intercambio, habitualmente de incentivos económicos, del jefe al empleado, como recompensa en el trabajo bien hecho o la consecución de sus objetivos. Ambas partes salen beneficiadas.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Se centra en el capital humano de la empresa, es decir, en sus trabajadores. Es consciente de que la transformación solo es posible si incide en el compromiso de los trabajadores, confía en ellos y permite una comunicación fluida con los jefes.

4.10 CULTURA ORGANIZACIONAL

ES

Un sistema de valores, creencias y suposiciones sobre una organización que configuran el modo en que las personas deben comportarse e interactuar, como deben tomarse las decisiones y como deben llevarse a cabo las actividades laborales

ES

Establecida primero por los líderes y luego se comunica y refuerza a través de diversos métodos, lo que en última instancia da forma a las percepciones, los comportamientos y la comprensión de los empleados, ayudando a definir la forma adecuada de comportarse dentro de la organización.

LA

Cultura organizacional o cultura laboral, en última instancia, guía e informa las acciones de todos los empleados, los individuos tienden a ser más conscientes de la cultura de su organización cuando tienen la oportunidad de compararla con otras organizaciones.

LA

Cultura organizacional puede ser uno de los activos más fuertes de una empresa, así como su mayor responsabilidad, ya que puede estar relacionada con un mejor desempeño laboral, mayor satisfacción en el trabajo y el aumento del compromiso de los empleados.

4.11 MODELOS BASADOS A LA CULTURA ORGANIZACIONAL

MODELO DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE EDGAR H. SCHEIN:

Se compone de 3 capas que se acumulan unas sobre otras para poder explicar cómo los valores fundamentales de una cultura organizacional forma a los elementos visibles dentro de las culturas

- Primera capa (los artefactos)
- Segunda capa (las creencias profesadas)
- Tercer capa (supuestos subyacentes)

CINCO DIMENSIONES CULTURALES DE BEERT HOFSTEDE:

- Distancia de poder
- Evitación de la incertidumbre
- Masculinidad-feminidad
- El individualismo frente a colectivismo
- El largo plazo frente a la orientación a corto plazo

LAS DIMENSIONES CULTURALES DE FONS TROMPENAARS:

Trompenaars ha basado su teoría en 7 dimensiones:

- El universalismo contra el particularismo
- El individualismo frente al colectivismo
- Neutral frente a lo emocional
- Especifico contra difuso
- Logro frente atribución
- Frecuencia frente a sincrónica
- Control interno vs el externo