



**Nombre de alumno:** Jorge Luis Cruz  
García

**Nombre del profesor:** Luis Ángel  
Galindo Arguello

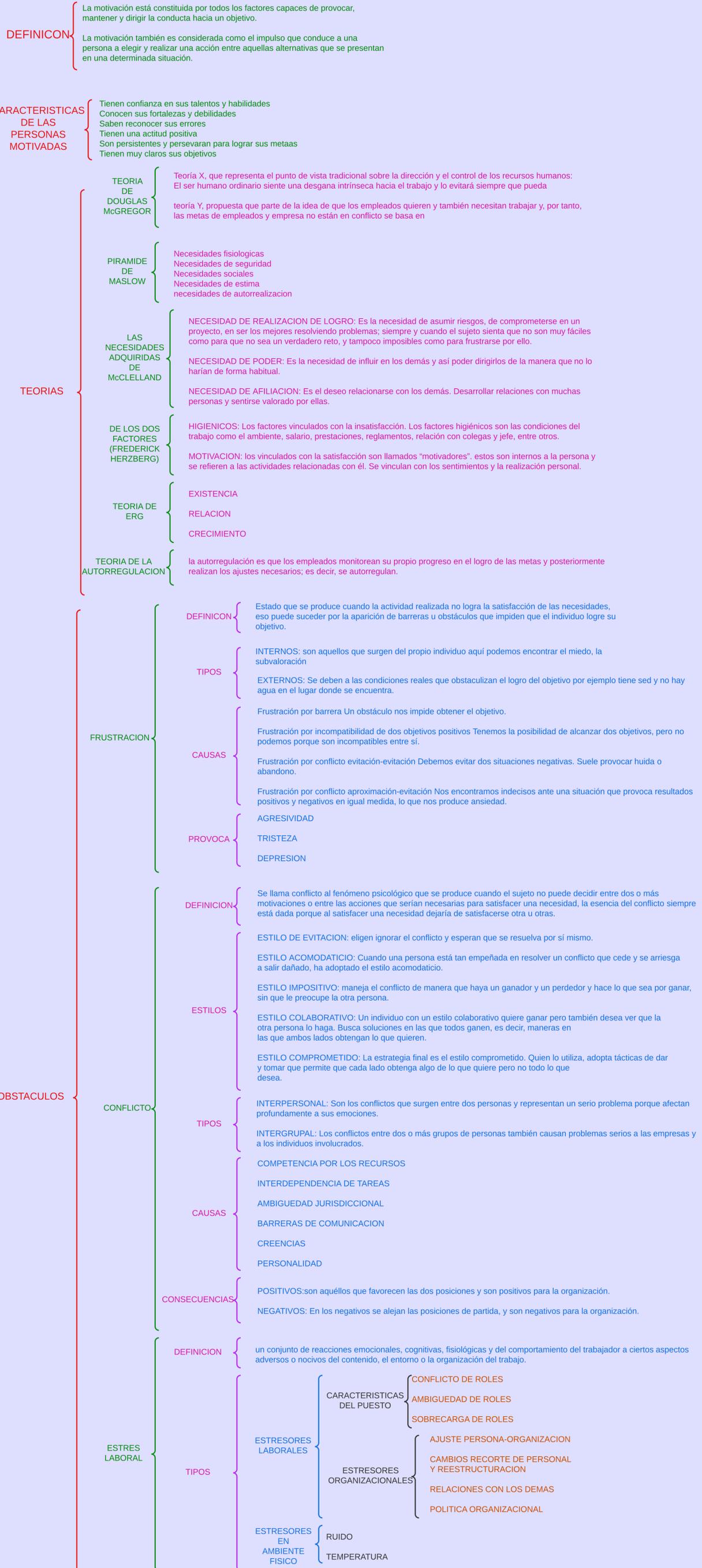
**Nombre del trabajo:** Cuadro Sinóptico

**Materia:** Psicología organizacional

**Grado:** 6° cuatrimestre

**Grupo:** Sábados

# MOTIVACION



# GRUPOS EN LA ORGANIZACION

## DEFINICION

Un grupo se define como dos o más individuos que interactúan, que son independientes y se reúnen para lograr objetivos particulares.

## OBJETIVO

**Seguridad.** Al reunirse en un grupo los individuos reducen la inseguridad de "estar solo". Cuando forman parte de un grupo, las personas se sienten más fuertes, tienen menos dudas de sí mismas y resisten más las amenazas.

**Estatus.** La inclusión en un grupo que se aprecia como importante por los demás, da reconocimiento y estatus a sus miembros.

**Autoestima.** Los grupos dan a la gente sentimientos de valía. Es decir, además de sentirse de estatus ante las personas del exterior del grupo, la pertenencia a éste también aumenta la sensación de bienestar para sus miembros.

**Pertenencia.** Los grupos cubren necesidades sociales. Las personas disfrutan la interacción regular que surge de la membresía y para muchas de ellas dichas interacciones en el trabajo son la fuente primordial de satisfacción de sus necesidades de afiliación.

**Logro de metas.** Hay ocasiones en que se requiere más de una persona para alcanzar una meta particular: existe la necesidad de reunir talentos, conocimientos o poder para llevar a cabo un trabajo.

## TIPOS

**POR OBJETIVOS:** grupo formal (organizado, con objetivo explícito), y grupo informal (objetivos implícitos)

**POR SU ESTRUCTURA:** grupos espontáneos y grupos institucionalizados. - a partir de las influencias: grupos de permanencia y grupos de referencia.

**POR 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.

## VENTAJAS

Información y conocimientos más completos, aunando capacidades de varios sujetos.

Diversidad de enfoques, permite visión heterogénea y más amplia frente a la resolución de problemas

Son medios para generar nuevas ideas y soluciones creativas a problemas complejos

Permite afrontar con mayor éxito tareas complejas e interdependientes

Aceptación y apoyo a las soluciones por los miembros, como resultado de su participación en el proceso de toma de decisiones

Legitimidad de las decisiones tomadas, frente a la arbitrariedad de las decisiones individuales

## DESVENTAJAS

Lentitud, el trabajo de grupo requiere más tiempo

El conformismo y reducción de juicios críticos, derivados del deseo de pertenecer al grupo, evitando expresar ideas opuestas para no ser excluido

El control y la manipulación del propio grupo y de sus recursos por parte de unos pocos

El desarrollo de normas contrarias a los objetivos de la organización  
La reducción del esfuerzo individual

Procesos que inciden negativamente en la toma de decisiones grupal: inhibición, difusión de responsabilidades.

## TIPOS DE PERSONALIDAD EMPRESARIAL

**Dominante:**El tipo 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:**Las personas expresivas son las que hacen a los vendedores naturales y tienen la capacidad de utilizar su extroversión en su beneficio.

**Introversivos:**El introversivo es exactamente lo contrario del tipo de personalidad expresiva en los negocios. Esta persona es del tipo analítico que piensa las cosas con mucho cuidado antes de actuar.

**Relacional:**El tipo de personalidad relacional es alguien que es similar al tipo expresivo en que es exteriormente expresivo, pero sólo hasta cierto punto.

## MODELOS DE COMPORTAMIENTO

### MIEMBRO DISCIPLINADO Y DEDICADO DE LA ORGANIZACIÓN

Un miembro disciplinado y dedicado de la organización acepta plenamente todas las normas de comportamiento y los valores establecidos.

### MIEMBRO OPORTUNISTA

El oportunista no acepta los valores de la organización, pero intenta estructurar su comportamiento completamente de acuerdo con las formas y normas de comportamiento adoptadas en la compañía.

### MIEMBRO ORIGINAL

El original acepta los objetivos de la organización, pero no acepta las normas de comportamiento y tradiciones que se han desarrollado en ella.

### MIEMBRO REBELDE

Un rebelde es un individuo que no acepta valores o normas de comportamiento. Este empleado es un rebelde abierto que constantemente entra en conflicto con el medio ambiente y crea situaciones de conflicto

## LIDERAZGO

### CARACTERISTICAS

COMUNICACION  
DAR EJEMPLO  
EMPATIA  
CONFIANZA  
SEGURIDAD  
MOTIVACION  
RESPONSABILIDAD

### PILARES FUNDAMENTALES

**CAPACIDADES PERSONALES:** Aquellas que controlan las emociones personales en momentos exigentes  
**CAPACIDADES TECNICAS:** Conocimientos afines con el área de desempeño de la empresa.  
**CAPACIDADES SOCIALES:** Son las que facilitan la relación con otras personas.

### TIPOS DE LIDERAZGO

**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 ha encomendado y por, lo tanto, hay que "dejarles hacer".

**LIDERAZGO DEMOCRÁTICO**  
Los líderes que apuestan por esta tipología creen firmemente en la relevancia de la implicación de sus empleados. Promueven su participación y genera en ellos un entusiasmo porque sienten que sus opiniones son tenidas en cuenta.

**LIDERAZGO AUTOCRÁTICO**  
Se sitúa al extremo contrario del anterior tipo de liderazgo, el democrático. En el 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 por el trabajo bien hecho o la consecución de sus objetivos. Ambas partes salen beneficiadas.

**LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL**  
El líder 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.

## CULTURA ORGANIZACIONAL

### DEFINICION

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

### MODELOS

**MODELO DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE EDGAR H. SCHEIN**  
El modelo de Schein se compone de tres capas que se acumulan unas sobre otras para explicar cómo los valores fundamentales de una cultura organizacional forma a los elementos visibles dentro de las culturas.

**CINCO DIMENSIONES CULTURALES DE GEERT HOFSTEDE**  
El teórico Geert Hofstede propone cinco dimensiones culturales que se encuentran típicamente en el sistema de valores de una cultura organizacional. Ellos son: distancia de poder, evitación de la incertidumbre, masculinidad-feminidad, el individualismo frente a colectivismo y el largo plazo frente a la orientación a corto plazo.

**LAS DIMENSIONES CULTURALES DE FONS TROMPENAARS**  
Ha desarrollado un modelo que intenta explicar cómo las personas de diferentes culturas interactúan entre sí y enfrentan los dilemas.

## Conclusión

Atraves de esta actividad nos hemos dado cuenta que para el buen funcionamiento de una organización, es indispensable diferentes factores que lleven al éxito y al cumplimiento de metas de dicho grupo.

Como se pudo observar la motivación juega un rol muy importante, en los logros de la organización, ya que por medio de la motivación las personas tienen mayor confianza, en sus habilidades y talentos haciendo en ellos una mejor autoestima, reconociendo así sus fortalezas, debilidades, errores; y esta actitud les hace buscar soluciones. La motivación les ayuda hacer persistentes y perseverar para lograr sus metas y tener muy definido sus objetivos.

También nos hemos dado cuenta que existen obstáculos para la motivación como la frustración cuando no se logra realizar lo deseado; otro que llega a afectar pueden ser los conflictos interpersonales o grupales, por eso es muy importante la solución de conflictos. Además es importante conocer los diferentes tipos de grupos en una organización, como están integrados, como se toman las decisiones, que tipo de personalidad hay dentro de los grupo, los tipos de liderazgo y sobre todo la cultura organizacional, ya que muchas veces de ellos depende el desempeño laboral de las personas.

## **Bibliografía**

Aamodt, M. G. (2010). *psicología industrial/organizacional*. Mexico: Cengage Learning.

(2009). Comportamiento organizacional. En D. hellriegel, *comportamiento organizacional* (pág. 4).  
mexico: Cengage Learning .

UDS. (2005). *Psicología organizacional*. Comitan: UDS.