



Mi Universidad

Nombre del Alumno: Nadia Hernández Gordillo.

Nombre del tema: grupos en la organización.

Nombre de la Materia: psicología organizacional.

Nombre del profesor: Guadalupe de Lourdes Abarca.

Nombre de la Licenciatura: trabajo social y gestión comunitaria.

Cuatrimestre: 6To.

Mapa conceptual.

Grupos en la organización.

4.1 Definición y clasificación de los grupos.

Un

Un grupo se define como dos o mas individuos

Que

Interactúan, que son independientes y se reúnen

Para

Lograr objetivos particulares

Los

Grupos son formales y no formales

Dichos

Grupos son formaciones espontaneas en el ambiente de trabajo

Que

Aparecen en respuesta a la necesidad de tener contacto social.

4.2 Integración de grupos de trabajo.

Al

Integrarse en una organización y verse en la necesidad

De

Manejar diferentes grupos de trabajo se debe tener

En

Consideración lo siguiente:

Es

Manejo de grupos de trabajo, percepción social, los estereotipos, personificación, representación contraste, atribución de motivos y casualidad.

4.3 Tipos de grupos en la organización.

podemos

Distinguir atendiendo a varios criterios, los siguientes

Objetivos, estructura, influencias, atendiendo a su tamaño.

Elementos

Que ayudan a conocer conque tipo de grupo está trabajando:

Son

- ↑ Anárquico
- ↑ Autocritico
- ↑ Democrático
- ↑ Formación
- ↑ Mixto
- ↑ Teórico
- ↑ Practico
- ↑ Ético
- ↑ 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.

Hay

Distintos modos de roles, esperado, percibido y el ejercido que es diferente del esperado o del percibido.

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 llevará a cabo determinadas acciones que afecten a la empresa

Tanto

En su conjunto como en áreas más pequeñas de la misma.

4.6 personalidad dentro de los grupos.

Hay

Cuatro tipos básicos de personalidad empresarial

Aunque

Pueden tener diferentes nombres

dependiendo

Con quien hables

Las

Características de cada tipo

De

Cada tipo de personalidad se corresponde

Con, un

Conjunto básico de personalidad.

Son:

Dominante, expresivo, introvertidos, relacional.

4.7 tipos de equipos de trabajo y su comportamiento.

Modelos

De comportamiento son:

- Económico
- Social
- Racional retrospectivo
- Moral
- Cognitivo-interpretativo.

Niveles, de

Comportamiento organizacional

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

Se

Distinguen 4 modelos de comportamiento organizacional de los empleados:

Son:

Miembro disciplinado y dedicado a la organización, miembro oportunista, miembro original y miembro rebelde.

4.8 concepto de liderazgo.

En, este

Sentido la importancia del liderazgo reside

En, que

Las empresas no solo crean productos industriales

Mediante

Procesos mecanizados.

Características:

- Comunicación, dar ejemplos, empatía, confianza. Seguridad, motivación, responsabilidad.

Pilares fundamentales

- Capacidades personales
- Capacidades técnicas
- Capacidades sociales.

4.9 tipos de lideres en una organización.

Son:

- Liderazgo Laissez-faire.
- Liderazgo democrático.
- Liderazgo autocrático.
- Liderazgo transaccional.
- Liderazgo transformacional.

Beneficios:

Motivación de los empleados, reducción del absentismo y del preceptismo laboral, aumento de la productividad, mejora del clima laboral, crecimiento de la facturación y de las ganancias, etc.

4.10 cultura organizacional.

La

Cultura organizacional es establecida primero por los lideres y luego

Se

Comunica y refuerza a través de diversos métodos

Lo, que

En última instancia de forma a las percepciones

Los

Comportamientos y la comprensión de los empleados

Ayudando

A definir la forma adecuada de comportarse

Dentro

De la organización.

4.11 modelos basados a la cultura organizacional.

Schein

Modelo de la cultura organizacional se basa

En, la

Creencia de que la cultura se desarrolla

Con, el

Tiempo a medida que los empleados utilizan

supuestos

Básicos para resolver problemas internos y externos.

Se

Basa en tres capas:

- Artefactos
- Valores propugnados
- Creencias subyacentes.

BIBLIOGRAFÍA

[ed176cc7e47c1274aecf6d11e2aa06e0-LC-LTS603-PSICOLOGIA ORGNIZACIONAL.pdf \(plataformaeducativauds.com.mx\)](#)