



**UNIVERSIDAD DEL SURESTE**

Nombre del alumno: Sandra Esmeralda Pérez Aguilar

Nombre del profesor: Guadalupe de Lourdes Abarca

Nombre del trabajo: Mapa Conceptual

Tema: Grupos en la Organización

Materia: Psicología Organizacional

Grado: 6to Cuatrimestre

Modalidad: En línea

# INTEGRACIÓN DE GRUPOS DE TRABAJO

Grupos de organización o personas donde persiguen un mismo fin, propósito u objetivos. Dentro de ellas destaca un líder de lo cual debe tener características como: ser creativo, dinámico, manejo adecuado de los canales de comunicación, apoyar a sus miembros para alcanzar la meta. Este líder debe identificar la manera en la cual se encuentran integrados, y la forma de manejarlos.

**Percepción social:** Es la captación de la realidad que posee cada individuo referente a sus colegas y clasificación o estatutos social al cual pertenece, dentro de este factor se engloban características de índole político, ideológico,

**Estereotipos:** son concepciones preestablecidas referente a un individuo o grupos de trabajo, se emitirá un juicio de los grupos de trabajos o colaboradores basado en el aspecto, actitudes o actos.

**Personificación:** formar una primera impresión, sin conocer la personalidad, que se puede modificar con el tiempo durante el trato, y las características reales del individuo, como el comportamiento o vocabulario.

**Representación contrastes:** Son juicios dicotómicos sobre el comportamiento de un grupo de trabajo sin emitir de manera definida elementos para realizar un análisis profundo de sus características.

**Atribución de motivos y casualidades:** Es el rol de psicólogos ingenuos, que asumen las personas cuando se sienten obligadas a explicar la conducta de las otras personas. busca atribuir a los demás lo que se piensa, siente y no lo reconoce.

## TIPOS DE GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

**Pequeño:** se da una relación directa y constante entre todos.

**Medio:** Relación directa esporádica.  
**Grandes:** se da una relación no directa.

**Anárquico:** ausencia de normativa y requisitos formales, ambiente informal oscilaciones de números de miembros.

**Autocrítico:** organización férrea, normativa estricta, disciplina y jerarquización.

**Estético:** dirigido a la diversión, el recreo, el crecimiento.

**Democrático:** Normativa clara, fluidez de comunicación, posibilidad de cambio de la jerarquía.

**Ético:** centrado en la conducta individual o grupal y los modos de mejorarla.

**De formación:** centra sus esfuerzos en los procesos socioemotivos tratando de perfeccionar la comunicación y autoconocimiento.

**Practico:** orientado a la solución de problemas prácticos.

**Teórico:** enfocado hacia la adquisición de conocimientos e intercambios de información.

**Mixto:** solución de problemas provocados por la tarea a realizar, asegurando la comprensión socio emotiva de los distintos miembros.

# ADMINISTRACIÓN DE GRUPO Y TRABAJO

Para llevar a cabo una buena administración es necesario remarcar cuales son los roles que debe ejercer un líder como los empleados. Tomando en cuenta los roles primordiales que se deben considerar a la hora de dinamizar un grupo.



Citar el rol del líder, que puede o no coincidir con las personas que desempeñen los siguientes roles.

Hacer referente roles que cualquier miembro puede asumir, facilitando u obstaculizando dinámica y ritmo del grupo.

Citar los roles relacionados con las motivaciones de los miembros del grupo que se clasifican en: roles centrados en la tarea, y mantenimiento del grupo.

Citar los roles de animación: Dinamizador, coordinador, observador, negociador y mediador.



El desarrollo o crecimiento personal, se define como el conjunto o proceso donde las personas adquieren nuevas ideas, forma de pensar, con las que pueden cambiar o crear nuevos comportamientos. De las más importantes a considerar:

**Es integral:** con variedad de aspectos de la persona, lo consiguen con el desarrollo personal y aplicar en la vida diaria.

**Evolutivo:** el objetivo de desarrollo personal es ayudar a las personas a experimentar cambios positivos.

**Continuo:** no se puede avanzar hasta ciertas etapas si previamente no se superan las anteriores.



Funciones del personal administrativos varían, y las mas importantes son: redactar, archivar, y revisar todo tipo de documentos. Recopilar información con el objetivo de estudiar datos, extraer conclusiones y generar informes. Realizar gestión asociada a la compra y venta de productos y servicios. Gestionar la comunicación de la empresa tanto a nivel interno como con proveedores y clientes.

# Toma de decisiones de los grupos

**Decisión de dirección:** Son aquellas en las que deciden los directivos o gerentes de la compañía. En empresas grandes la decisión se delega, quedando la dirección encargada de estudiar los resultados y planificar las medidas a medio y largo plazo.

**Decisiones individuales:** Son aquellas que cualquier empleado de la empresa toma en su día a día. El control sobre estas decisiones es importante, porque un error repetido en el tiempo puede tener consecuencias económicas para la empresa o significar la pérdida de clientes.

**Decisiones rutinarias o programadas:** Son aquellas que se realizan de forma habitual y que, además, se guían por un procedimiento ya establecido. Están dentro de las decisiones operativas.

**Decisiones estratégicas:** se encargan de preparar el futuro de la empresa, son las decisiones que se toman para obtener resultados a medio y largo plazo. Estas decisiones las toma la dirección o gerencia de la empresa dentro de escenarios que pueden extrañar diferentes grados de riesgos.

**Decisiones operativas:** Son aquellas que se toman para realizar la gestión diaria de la empresa, los objetivos a alcanzar son a corto plazo o inmediatos. Estas decisiones pueden tomarlas los trabajadores de forma individual o los departamentos correspondientes.

**Decisiones de riesgo:** Son excepcionales puesto que se toman solo en situaciones críticas o de crisis para la empresa. Una mala decisión puede significar consecuencias graves para la empresa.

# Personalidad dentro de los grupos

Dentro de una empresa, organización o grupos existen diferentes tipos de personalidades con los que se debe trabajar o lidiar, en ocasiones puede llegar a afectar la forma en el que se ejerce o maneja cierto grupo.

**Dominante:** Es la persona trabajadora y centrada en el objetivo a la que se refiere a veces el tipo de personalidad colérico o incluso una personalidad de tipo "A". estos líderes empresariales trabajan con un alto nivel de energía y están orientados a objetivos precisos.

**Expresivo:** Son los que hacen a los vendedores naturales y tienen la capacidad de utilizar su extroversión en su beneficio. Es optimista y competitivo en su negocio. Siempre están en movimiento y dispuestos y preparados para el siguiente reto.

**Introvertido:** Son personas de tipo analíticos que piensan las cosas con cuidado antes de actuar. No se deja llevar de sus emociones, sino que se basa con hechos y datos que le ayudan a tomar decisiones. Prefiere actuar de manera racional y no cometer errores en el negocio.

**Racional:** Estos tipos de empresarios funcionan mejor en situaciones de grupo y son llevados por sus relaciones con los demás empleados. El empresario racional tiende a ser un mejor seguidor en materia de negocios, que un líder.

**Ejemplo:** Un empresario que, sin importar ser sencillo, sabe cómo lograr sus metas y logros. Es directo en la forma en el que maneja a sus empleados y sus relaciones de negocios.

# *Tipos de equipos de trabajo y su comportamiento*

*Como toda empresa tiende a trabajar con diferentes comportamientos de los trabajadores. El comportamiento organizacional en las empresas es saber como trabajar exitosamente con las personas, tomar en cuenta las ideas, opiniones, sugerencias de jefes y colaboradores. Se describen los modelos de comportamientos organizacional de los empleados como:*

**Miembro disciplinado y dedicado de la organización:** Este tipo acepta todas las normas de comportamiento y los valores establecidos. El empleado trata de no tener conflicto con la empresa comportándose en disciplina, cumpliendo con las funciones asignadas. Los resultados de sus acciones dependen de su habilidad y capacidad personal.

**Miembro original:** Este acepta los objetivos de la organización. Pero no acepta las normas de comportamiento y tradiciones que se desarrollan en ella. Este empleado puede generar conflicto tanto con el gerente como con sus compañeros de trabajo.

**Miembro rebelde:** Es el que no acepta los valores y normas de comportamientos, y esta en constante conflicto con el medio ambiente por su rebeldía ocasionando problemas. Aunque se puede decir que a pesar de su rebeldía pueden ser talentosos, a pesar de sus inconvenientes.

**Miembro oportunista:** No acepta los valores, pero intenta estructurar su comportamiento de acuerdo a las formas y normas de comportamiento adoptadas en la compañía. Pero no puede ser optado como un miembro confiable dentro de la organización porque, aunque sea un buen empleado puede abandonar o traicionar la empresa buscando un beneficio personal.