

PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL

Mapa conceptual con los temas del 4.2. al 4.7

* PROFESORA GUADALUPE DE LOURDES ABARCA FIGUEROA

18 de junio de 2024

universidad del sureste

* ESTRELLA BELEN JIMENEZ VAZQUEZ
* INTEGRACIÓN DE GRUPOS DE TRABAJO
* TIPOS DE GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN
* ADMINISTRACIÓN DE GRUPO Y TRABAJOS
* TOMA DE DECISIONES DE LOS GRUPOS.
* PERSONALIDAD DENTRO DE LOS GRUPOS
* TIPOS DE EQUIPOS DE TRABAJO Y SU COMPORTAMIENTO

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 comportamiento y actitudes. Gracias a estas nuevas ideas y comportamientos, las personas pueden mejorar su calidad de vida.

Las más importantes son las siguientes: Es integral: Abarca una gran variedad de aspectos de la persona. De este modo, lo que consigues con el desarrollo personal lo puedes aplicar a prácticamente todos los ámbitos de tu vida. Es evolutivo: El objetivo del desarrollo personal es ayudar a las personas a experimentar cambios positivos.

Las funciones y tareas del personal administrativo de una empresa son muy variadas. Las más importantes son: • Redactar, archivar y revisar todo tipo de documentos, especialmente recibos, albaranes, reportes y hojas de cálculo.

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 el ocupante de la posición cree que debe llevar a la práctica) y rol ejercido (puede ser diferente del rol esperado y/o del percibido).

* INTEGRACIÓN DE GRUPOS DE TRABAJO
* TIPOS DE GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

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),

El funcionamiento de un grupo es 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 distinguimos: el que ejerce el rol de líder, y a un grupo de roles facilitadores y de roles negativos.

Para empezar, porque a la hora de buscar empleo vas a necesitar preparar un currículum y una carta de motivación. Y, de cara a hacerlo, es fundamental que seas consciente de cuáles son tus capacidades y habilidades. Además, porque en el desempeño de tu labor profesional es posible que tengas que enfrentarte a situaciones que te van a poner a prueba y para las que precisas estar preparado.

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 comportamiento y actitudes. Gracias a estas nuevas ideas y comportamientos, las personas pueden mejorar su calidad de vida.

Decisiones de dirección Las decisiones de dirección son aquellas en las que deciden los directivos o gerentes de la compañía. En pymes es lo habitual, mientras que, en grandes empresas, la toma de decisiones se suele delegar, quedando la dirección como encargada de estudiar los resultados y planificar las medidas a medio y largo plazo.

Tipos de decisiones a tomar en una empresa 93 UNIVERSIDAD DEL SURESTE Existen diferentes tipos de toma de decisiones en una empresa, algo que va, muchas veces, en función de su tamaño, puesto que el proceso no es el mismo para grandes empresas, donde existe delegación, que para empresas familiares y otro tipo de pymes, donde los encargados de tomar las decisiones suele ser un grupo pequeño de personas.

Decisiones rutinarias o programadas Las 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 Las decisiones estratégicas se encargan de preparar el futuro de la empresa, es decir, 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 entrañar diferentes grados de riesgo.

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

Decisiones individuales Las 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.

TOMA DE DECISIONES DE LOS GRUPOS

En un entorno tan cambiante como el actual, 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.

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.

Expresivo Las personas expresivas son las que hacen a los vendedores naturales y tienen la capacidad de utilizar su extroversión en su beneficio. El empresario expresivo es el que generalmente tiende a ser optimista y competitivo en su enfoque de negocio. Estas personas son también del tipo de alta energía que están siempre en movimiento y siempre están dispuestos y preparados para aceptar el siguiente reto.

Introvertidos El introvertido 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. El introvertido tiende a no ser impulsado por la emoción, sino con hechos y datos que le ayuden a tomar una decisión de negocios. Esta persona es la que debe conocer todos los detalles necesarios antes de tomar una decisión a través de una cuidadosa deliberación.

Relacional El tipo de personalidad relacional es alguien que es similar al tipo expresivo en que es exteriormente expresivo, pero sólo hasta cierto punto. Estos empresarios son los que funcionan mejor en situaciones de grupo y son llevados por sus relaciones con los demás empleados. Aunque es impulsado por las relaciones exteriores, este tipo de personalidad a veces tiene un lado introvertido a su personalidad.

* PERSONALIDAD DENTRO DE LOS GRUPOS

Los cuatro tipos de personalidad a menudo citados en los negocios y en otras áreas de la vida están basadas en el Indicador de Tipo Myers-Briggs. Estos son a menudo designados por un único término que es una descripción completa del tipo de personalidad, pero en realidad abarca sólo una pequeña instantánea de lo que implica la personalidad.

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". Se trata de un empresario que sabe cómo lograr sus metas y no le importa ser sencillo e ir al grano en la forma en que maneja a sus empleados y sus relaciones de negocios.

empresarial. Aunque pueden tener diferentes nombres, dependiendo con quién hables, las características de cada tipo de personalidad se corresponden con un conjunto básico de rasgos de personalidad.

El tipo de personalidad empresarial que tengas puede afectar la forma en que ejecutes la empresa. Te puede dar una ventaja conocer este tipo de personalidad para que puedas evaluar cómo tomas tus decisiones de negocios. Hay cuatro tipos básicos de personalidad

. Esta situación restrictiva tiende a proponer la selección de migrantes para permitir el acceso a un país, de acuerdo con las necesidades inmediatas que tiene para cubrir puestos de trabajo. Ejemplo: Noruega, España, Canadá, Estados Unidos, entre otros. Las condiciones resultan favorables para el centro que logra imponer un sistema de inmigración selectiva. Atrae así a su sociedad a los científicos, tecnólogos y especialistas que le hacen falta para cubrir sus propias necesidades.

Desde fines de siglo XIX hasta nuestros días se pueden identificar cuatro momentos significativos sobre el fenómeno migratorio en América Latina y el Caribe: el primero se vincula con las migraciones transoceánicas; el segundo, con las migraciones internas, producto de la crisis económica en las décadas de 1930 y 1940; un tercero, con las transfronterizas;

Dentro del importante cúmulo de análisis existente sobre el fenómeno migratorio destacan dos tendencias antagónicas a escala mundial. Ambas impactan sobre las sociedades tanto de emisión como de recepción, y producen efectos positivos y negativos. La primera es aquélla que se vincula con las situaciones de restricción migratoria, las cuales se pueden asumir como políticas strictu sensu,

La primera, desde fines de siglo XIX hasta mediados del XX, XX, movilizó a 55 millones de europeos aproximadamente y actuó como válvula de escape, posibilitando la organización o reorganización de los estados europeos. La segunda, consecuencia de la crisis económica de 1930, afectó al ámbito rural, generando una migración del campo a las ciudades. La tercera, producto de conflictos políticos, económicos y sociales, generó una migración entre países fronterizos desde la década de 1960.

TIPOS DE EQUIPOS DE TRABAJO Y SU COMPORTAMIENTO

La decisión migratoria, entonces, estaría fundada en una compleja combinación de factores internos y externos; entre los externos más significativos destacamos:

1. Falta de alternativas para los logros ocupacionales.

2. Incertidumbre social sobre el futuro económico.

3. Inseguridad general frente al crecimiento de la violencia. 4. Necesidades básicas insatisfechas.

De acuerdo con cifras del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR), por ejemplo, tan sólo en 2014 se registraron aproximadamente 2.9 millones de nuevos migrantes internacionales desplazados por la violencia (los principales expulsores son Siria, Afganistán y Somalia). Adicionalmente, se debe tener en cuenta que en vista de la naturaleza mixta6 de los flujos que entran en la categoría de migración internacional—económica o humanitaria,

Como resultado de los procesos de mundialización de las 90 UNIVERSIDAD DEL SURESTE relaciones políticas y económicas entre los países, organismos internacionales y otros actores transnacionales (e.g. compañías multinacionales o grupos del crimen organizado), la migración ha dejado de ser, en los hechos, un fenómeno susceptible de ser gestionado exclusivamente desde el ámbito nacional.

La segunda tendencia en la migración internacional es aquélla que se vincula con situaciones más flexibles, las cuales proponen la libre circulación o movilidad, el asentamiento de las personas, el respeto a los derechos humanos y a la igualdad de los derechos por sobre la nacionalidad de origen