



Mapa conceptual/ Cuadro sinóptico

Nombre del Alumno: Citlali Guadalupe Cruz López

Nombre del tema: Grupos de la organización

Parcial: Único

Nombre de la Materia: Psicología organizacional

Nombre del profesor: Antonio Galera Pérez

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: 6to

GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

Se define

Como dos o más individuos que interactúan.

Son

Independientes y se reúnen para lograr objetivos particulares.

¿Por qué las personas se reúnen en grupos?

- Por su
- Seguridad
 - Estatus
 - Autoestima
 - Pertenencia
 - Logro de metas

Personalidad dentro de los grupos

- Dominante
- Expresivo
- Introversos
- Relacional

Tipos de equipos de trabajo y su comportamiento

Modelos de comportamiento

- Económico
- Social
- Racional retrospectivo
- Moral
- Cognitivo



Administración de grupo y trabajos

El funcionamiento

De un grupo es el resultado de los roles que desempeñan los miembros del mismo.

Toma de decisiones de los grupos

A través de estas se analizan

Situaciones o problema para encontrar posibles alternativas para solucionarlo.

Para el teórico William Greenwood

La toma de decisiones es la elección entre varias alternativas posibles.

Teniendo en cuenta

La limitación de recursos y con el ánimo de conseguir algún resultado deseado.

Tipos de decisiones a tomar en una empresa

- De dirección
- Estratégicas
- Individuales
- Operativas
- Rutinarias o programadas
- De riesgo

Tipos de grupos en la organización

- A partir de los objetivos
- Institucionalizados
- Atendiendo a su tamaño

Otros elementos son

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

Integración de grupos de trabajo

Sus criterios para definir un grupo

- Tamaño
- Duración
- Grado de formalización
- Los objetivos

Manejo de grupos de trabajo

Siempre resulta

Tópico muy inestable, debido a las condiciones tanto emocionales como psicológicas de un individuo.

Poseen determinadas características

- 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.

Liderazgo

Su importancia

Reside en que las empresas no solo crean productos industriales mediante procesos.

Características

Un buen líder debe poseer características y habilidades para lograr el apoyo de la gente.

Comunicación

Dar ejemplo

Empatía

Confianza

Seguridad

Motivación

Responsabilidad



Pilares fundamentales del liderazgo

Capacidades personales

Aquellas que controlan las emociones y el equilibrio de las personas en momentos exigentes.

Capacidades técnicas

Conocimientos afines con el área de desempeño de la empresa

Capacidades sociales

Son las que facilitan la relación con otras personas y entre las que destacan

- Empatía
- Confianza
- Responsabilidad

Tipos de líderes en una organización

Liderazgo Laissez-faire

Liderazgo democrático

Liderazgo autocrático

Liderazgo transaccional

Liderazgo transformacional

Modelos basados a la cultura organizacional

Modelo de cultura organizacional de Edgar H. Schein

Cinco dimensiones culturales de Geert Hofstede

Las dimensiones culturales de Fons Trompenaars

LIDERAZGO

Su importancia reside en que las empresas no solo crean productos industriales mediante procesos mecanizados.

Un buen líder debe poseer características y habilidades para lograr el apoyo de la gente.

- ✚ Capacidades personales: aquellas que controlan las emociones y el equilibrio de las personas en momentos exigentes
- ✚ Capacidades técnicas: conocimientos afines con el área de desempeño de la empresa.
- ✚ Capacidades sociales: son las que facilitan la relación con otras personas como la empatía, confianza y sentido de responsabilidad

TIPOS DE LIDERES

Liderazgo Laissez-faire: es un líder que trabaja en positivo, confiando en el saber hacer de sus empleados.

Liderazgo democrático: creen firmemente en la relevancia de la implicación de sus empleados

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.

Liderazgo transformacional: se centra en el capital humano de la empresa, es decir, en sus trabajadores.

CULTURA ORGANIZACIONAL

Es un sistema de valores, creencias y suposiciones sobre una organización que configuran el modo en que las personas deben comportarse e interactúan

Es establecida primero por los líderes y luego se comunica y refuerza a través de diversos métodos.

Puede ser uno de los activos mas fuertes de una empresa, así como su mayor responsabilidad, ya que puede estar relacionada con un mejor desempeño laboral.

MODELOS BASADOS A LA CULTURA ORGANIZACIONAL

- ✚ Modelo de cultura organizacional de Edgar H. Schein : se compone de tres capas que se acumulan unas sobre otras.
- ✚ Cinco dimensiones culturales de Geert Hofstede: Propone cinco dimensiones culturales es distancia de poder, evitación de la incertidumbre, masculinidad-feminidad y el individualismo frente a colectivismo.

✚ Las dimensiones culturales de Fons Trompenaars: teórico holandés desarrollo un modelo que intenta explicar cómo las personas de diferentes culturas interactúan entre si y enfrentan los dilemas.

REFERENCIAS

(Universidad del sureste). [UDS]. (s.f). " PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL" recuperado de:

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LPS/89dc9210099b46106440f69bc20f5c78-LC-LPS603-PSICOLOGIA%20ORGANIZACIONAL.pdf>

Imagen obtenida vía internet: <https://www.pinterest.com.mx/pin/526991593913156600/>