



Mi Universidad

Mapa Conceptual/Cuadro

Sinóptico.

Nombre del Alumno: Samuel Gómez Arias

Nombre del tema: Grupos en la organización

Parcial: 2°

Nombre de la Materia: Psicología Organizacional

Nombre del profesor: Antonio Galera Pérez

Nombre de la Licenciatura: Psicología General

Cuatrimestre: 6°

Lugar y Fecha de elaboración: Pichucalco, Chiapas A 16 de junio de 2024

"UNIDAD IV.- GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN"



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

Se entiende por grupos formales aquellos que define la estructura de la organización, con trabajos designados que establecen tareas.

Los grupos no formales son alianzas que no están estructuradas de manera formal ni determinadas por la organización.

LOS GRUPOS

OTORGAN:

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

Prácticamente todo el mundo se mueve por la vida con un sentido de pertenencia a un grupo social

Al integrarse en una organización y verse en la necesidad de manejar diferentes grupos de trabajo se debe tener en consideración los siguientes puntos:

- Existirán diferentes personalidades
- La manera de asimilar la información y las indicaciones variaran de una persona a otra.
- La percepción de la realidad será variable de acuerdo a diversos factores.

INCLUYE

- Percepción social
- Los estereotipos
- Personificación
- Representación contraste
- Atribución de motivos y causalidad

TIPOS DE GRUPOS:

A partir de los objetivos: grupo formal y grupo informal a partir de la estructura: grupos espontáneos y grupos institucionalizados.

A partir de las influencias: grupos de permanencia y grupos de referencia.

Atendiendo a 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.

Los roles son los papeles que una persona desempeña cuando participa en la actividad de un grupo. Los roles que debemos considerar a la hora de dinamizar a un grupo:

SÓN

A) Se citará el rol de líder

B) Haremos cita a aquellos roles que cualquier miembro del grupo puede asumir facilitando u obstaculizando la dinámica y ritmo del grupo.

C) Citaremos aquellos roles relacionados con las motivaciones de los miembros del grupo

D) Finalmente citaremos diferentes roles del animador

- Dinamizador
- Co-dinamizador
- Observador
- Negociador
- Mediador

"UNIDAD IV.- GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN"



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

Existen diferentes tipos de toma de decisiones en una empresa

- Decisiones de dirección
- Decisiones estratégicas
- Decisiones individuales
- Decisiones operativas
- Decisiones rutinarias o programadas
- Decisiones de riesgo

AHORA

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

El tipo de personalidad empresarial que tengas puede afectar la forma en que ejecutes la empresa

EXISTE:

➤ Dominante: persona trabajadora y centrada en el objetivo

➤ Expresivo: los vendedores naturales

➤ Introversos: tipo analítico

➤ Relacional: funcionan mejor en situaciones de grupo

Modelos de comportamiento organizacional de los empleados:

SON

1. Miembro disciplinado y dedicado de la organización: acepta plenamente todas las normas de comportamiento y los valores establecidos.

2. Miembro oportunista: El oportunista no acepta los valores de la organización

3. Miembro original: El original acepta los objetivos de la organización

4. Miembro rebelde: Un rebelde es un individuo que no acepta valores o normas de comportamiento

Características del liderazgo

- Comunicación
- Dar ejemplo
- Empatía
- Confianza
- Seguridad
- Motivación
- Responsabilidad

Los tres 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; la empatía, confianza y sentido de responsabilidad.

Tipos de líderes en una organización

- Liderazgo Laissez-faire: Es un líder que trabaja en positivo, confiando en el saber hacer de sus empleados.
- Liderazgo democrático: Los líderes que apuestan por esta tipología creen firmemente en la relevancia de la implicación de sus empleados.
- Liderazgo autocrático: Los jefes son 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 interactuar, cómo deben tomarse las decisiones y cómo deben llevarse a cabo las actividades laborales.

Los valores asumidos son el conjunto de valores y normas declarados por la empresa. Los valores afectan a la forma en que los miembros interactúan y representan a la organización

Cultura es un conjunto de valores y prácticas. Y añade que toda organización debe ser entendida como una microsociedad con una dimensión cultural. Explica que la función de la cultura es enseñar a todos los miembros a percibir, pensar y sentir los problemas.

Explica cómo los valores fundamentales de una cultura organizacional forma a los elementos visibles dentro de las culturas.

- Modelo de cultura organizacional de Edgar H. Scheinla
- Cinco dimensiones culturales de 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.

Modelos basados a la cultura organizacional

- Las dimensiones culturales de Fons Trompenaars '

- El universalismo contra el particularismo (¿valoramos las reglas sobre las relaciones?).
- El individualismo frente al colectivismo (¿nos gusta trabajar solos o en grupo?).
- Neutral frente a lo emocional (¿nos abstenemos de manifestaciones emocionales o no?),
- Específico contra difuso (¿vemos las relaciones como estáticas o están constantemente cambiando?).
- Logro frente atribución (¿nos sentimos que tenemos que ponernos a prueba para obtener la condición o se nos da el estado de forma automática?).
- Secuencial frente a sincrónica (¿hacemos varias tareas o nos centramos en completar una tarea a la vez?).
- Control interno versus el externo (¿vemos nuestro entorno como controlable o con control de nosotros?)

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- ❖ UNIVERSIDAD DEL SURESTE [UDS], s.f., Psicología Organizacional, Recuperado el 16 de junio de 2024 de: <https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/811070849b048b7782080b1a9eb780b9.pdf>
- ❖ LELIA ZAPATA, s.f., Gestión del talento, Recuperado el 16 de junio de 2024 de: <https://leliazapata.com/gestion-del-talento#:~:text=Para%20Schein%2C%20la%20cultura%20es,pensar%20y%20sentir%20los%20problemas.>
- ❖ DAFT, Richard L.: Teoría y diseño organizacional, México, Thomson Editores, 6a. ed. en español, 2000.
- ❖ BALLINA RÍOS, Francisco: Teoría de la administración. Un enfoque alternativo, México, McGraw Hill-Facultad de Contaduría y Administración/Universidad Nacional Autónoma de México, 1a. ed., 2000.
- ❖ Marcela Rendón Cobián y Luis Montaña Hirose: “Las aproximaciones organizacionales. Caracterización, objeto y problemática”, pp. 101-120.
- ❖ Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2008). ¿Es la suya una organización de aprendizaje? En Harvard Business Review: Gestión del conocimiento. América Latina. Disponible en: <http://www.empresaenmovimiento.cl/eem/wp-content/uploads/2012/02/es-la-suyaunaorganizacionde-aprendizaje1.pdf>
- ❖ Cloninger, Susan C., Teorías de la personalidad, México, Trillas, 1975.
- ❖ Salazar, J. M., Montero, M., Muñoz, C., Sánchez, E., Santoro, E., Villegas, J. Psicología social, Venezuela, Trillas, 2006.