



Nombre del Alumno: Christian López Cruz.

Nombre del tema: Unidad IV

Parcial: 2do parcial.

Nombre de la materia: Psicología Organizacional.

Nombre del Profesor: Lic. Antonio Galera Pérez.

Nombre de la Licenciatura: Lic. Psicología General.

Cuatrimestre: 6to Cuatrimestre.

Grupos en la organización

DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS GRUPOS

Un grupo se define como dos o más individuos que interactúan, que son independientes y se reúnen para lograr objetivos particulares. Los grupos son formales y no formales.

ADMINISTRACIÓN DE GRUPO Y TRABAJOS

Conjunto de procesos cuyo objetivo es la organización y coordinación de un grupo de individuos dentro de una empresa u organización. Normalmente, esta gestión se lleva a cabo por el director de un departamento.

INTEGRACIÓN DE GRUPOS DE TRABAJO

es el proceso de reunir a colaboradores con diversas capacidades para alcanzar metas específicas en conjunto. La

TOMA DE DECISIONES DE LOS GRUPOS.

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.

PERSONALIDAD DENTRO DE LOS GRUPOS

Dominante, expresivo, introvertido y relacional.
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.

TIPOS DE GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

1. Grupo formal: organizado, con objetivo explícito.
2. Grupo informal: objetivos implícitos.
3. Grupos espontáneos.
4. Grupos institucionalizados.
5. Grupos de permanencia.
6. Grupos de referencia.

TIPOS DE EQUIPOS DE TRABAJO Y SU COMPORTAMIENTO

Tales modelos de comportamiento son: económico, social, racional retrospectivo, moral, y cognitivo – interpretativo. ¿Cuáles son los 4 niveles del comportamiento organizacional? Suelen diferenciarse cuatro niveles diferentes: nivel individual, nivel de equipo, nivel de empresa y nivel de empresa extendida.

Concepto de liderazgo

acción de influenciar y guiar a los trabajadores durante la ejecución de los objetivos planteados por la organización, con entusiasmo y eficiencia.

Características

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

Pilares fundamentales

- Capacidades Personales
- Capacidades Técnicas
- Capacidades Sociales

Tipos de líderes en una organización

Es un líder que trabaja en positivo, confiando en el saber hacer de sus empleados. Este responsable es consciente de que sus trabajadores están preparados para desempeñar las tareas que les ha encomendado y por, lo tanto, hay que "dejarles hacer".

Liderazgo democrático

Los líderes que apuestan por esta tipología creen firmemente en la relevancia de la implicación de sus empleados.

Liderazgo autocrático

Es una manera de liderazgo negativa porque puede generar estrés, baja autoestima o reducir la productividad de sus empleados. Su máxima es que el jefe manda y los trabajadores obedecen.

Liderazgo transaccional

Es un liderazgo positivo porque aumenta el sentimiento de pertenencia a la empresa, la productividad, el clima laboral y los beneficios económicos. Todos ganan con este tipo de liderazgo.

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.

puede ser uno de los activos más fuertes de una empresa, así como su mayor responsabilidad, ya que puede estar relacionada con un mejor desempeño laboral, mayor satisfacción en el trabajo y el aumento del compromiso de los empleados.

Valores

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.

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

Cinco dimensiones culturales de Geert Hofstede

El teórico 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.

Las dimensiones culturales de Fons Trompenaars

Fons Trompenaars, un teórico holandés en el campo de la comunicación intercultural y gestión internacional, ha desarrollado un modelo que intenta explicar cómo las personas de diferentes culturas interactúan entre sí y enfrentan los dilemas.