



Mi Universidad

Mapa conceptual/cuadro sinóptico

Nombre del Alumno: Juan Pablo Gómez Velazco.

Nombre del tema: Grupos en la organización.

Parcial: I ro.

Nombre de la Materia: Psicología organizacional.

Nombre del profesor: Antonio Galera Pérez.

Nombre de la Licenciatura: Psicología.

Cuatrimestre: 6°

Grupos en la organización

Definido como

Dos o más individuos que interactúan, que son independientes y se reúnen para lograr objetivos particulares.

Por qué las personas se reúnen en grupo.

- Seguridad.
- Status.
- Autoestima.
- Pertenencia.
- Logro de metas.

De tipos

Formales.

Los comportamientos que alguien debe tener quedan estipulados por las metas organizacionales y se dirigen al cumplimiento de éstas.

No formales.

Formaciones espontáneas en el ambiente de trabajo que aparecen en respuesta a la necesidad de tener contacto social.

Integración de grupos de trabajo.

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

- Existirán diferentes personalidades, pertenecientes a cada colaborador.
- La manera de asimilar la información y las indicaciones variaran de una persona a otra dependiendo de las características socio culturales de cada uno de ellos.
- La percepción de la realidad será variable de acuerdo a diversos factores, tales como la edad.

Encabezado por

Liderazgo.

Las personas que se encuentren al frente de una organización o como cabeza de grupo deben poseer determinadas características.

- Creatividad.
- Dinamismo.
- Adecuado manejo de los canales de comunicación con sus colaboradores.
- Apoyo a los miembros de su equipo para lograr alcanzar las metas individuales.

Por objetivos.

Grupo formal (organizado, con objetivo explícito), y grupo informal (objetivos implícitos).

Por estructura.

Grupos espontáneos y grupos institucionalizados.

Por 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.

Por Influencia.

Grupos de permanencia y grupos de referencia.

Dando como resultado

Tipos de grupos en la organización.

Administración.

- Se citará el rol de líder.
- Haremos cita a aquellos roles que cualquier miembro del grupo puede asumir facilitando u obstaculizando la dinámica y ritmo del grupo.
- Citaremos aquellos roles relacionados con las motivaciones de los miembros del grupo.
- Citaremos diferentes roles del animador

Toma de decisiones.

- Dirección.
- Estratégicas.
- Individuales.
- Operativas.
- Programadas.
- De riesgo.

Personalidad.

- Dominante.
- Expresivo.
- Introversivos.
- Relacional.

Concluyendo con

Comportamiento organizacional.

- Describir. Cómo se comportan las personas en determinadas condiciones.
- Entender. A qué se debe ese comportamiento.
- Predecir. Cómo se comportarán determinados empleados.
- Controlar. El comportamiento, al menos parcialmente.

Grupos en la organización

Liderazgo

Conjunto de habilidades que sirven para conducir y acompañar a un grupo de persona.

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

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

Pilares 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.

- Liderazgo Laissez-faire
- Liderazgo democrático
- Liderazgo autocrático
- Liderazgo transaccional
- Liderazgo transformacional

Cultura organizacional

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.

Establecida primero por los líderes y luego se comunica y refuerza a través de diversos métodos

- Percepciones.
- Comportamientos.
- Comprensión de los empleados.

los

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.

- Modelo de cultura organizacional de Edgar H. Schein.
- Cinco dimensiones culturales de Geert Hofstede.
- Las dimensiones culturales de Fons Trompenaars.

Referencias bibliográficas:

- Universidad del Sureste. UDS. (s.f.). Psicología organizacional. Recuperado de: <https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/811070849b048b7782080b1a9eb780b9.pdf>