



Mi Universidad

Mapas Conceptuales y Cuadros Sinópticos.

Nombre del Alumno: Vania Susana Sánchez López.

Nombre del tema: Unidad IV. Grupos en la organización.

Parcial: I

Nombre de la Materia: Psicología Organizacional.

Nombre del profesor: Lic. Antonio Galera Pérez.

Nombre de la Licenciatura: Lic. En Trabajo Social y Gestión Comunitaria.

Cuatrimestre: 6to.

Grupos en la organización.

Grupo.

Se define como:

Dos o más individuos

Que:

Interactúan, son independientes y se reúnen.

Clasificación:

Formal.

Define la estructura.

De:

La organización.

Informal.

Formaciones espontaneas

En el:

Ambiente de trabajo.

Integración de grupos de trabajo

Existirán diferentes personalidades.

Asimilación de información





Dependiendo:

De su sociocultura.

Y:

Diferente percepción de la realidad.

Características del líder:

-  Creativo
-  Dinámico
-  Comunicativo
-  Trabaja en equipo

Tipos de grupos.

Por objetivos:

Grupo formal e informal.

Por influencia:

De permanencia y referencia.

Por estructura:

Espontáneos y institucionalizados.

Por tamaño:

Chico, mediano y grande.

Otros:

Anárquico:

Ausencia general de normativa.

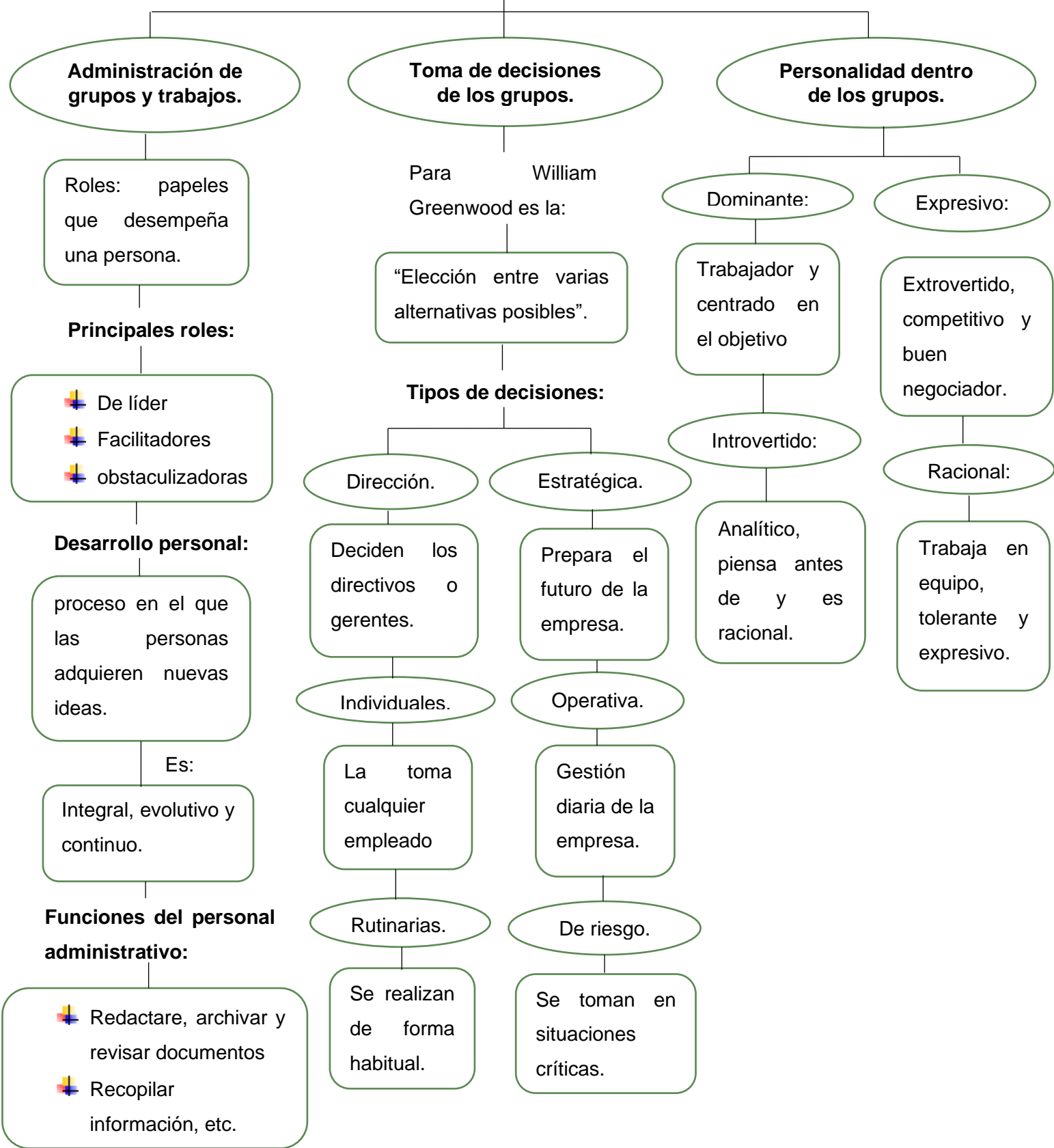
Autocrítico:

Organización férrea.

Democrática:

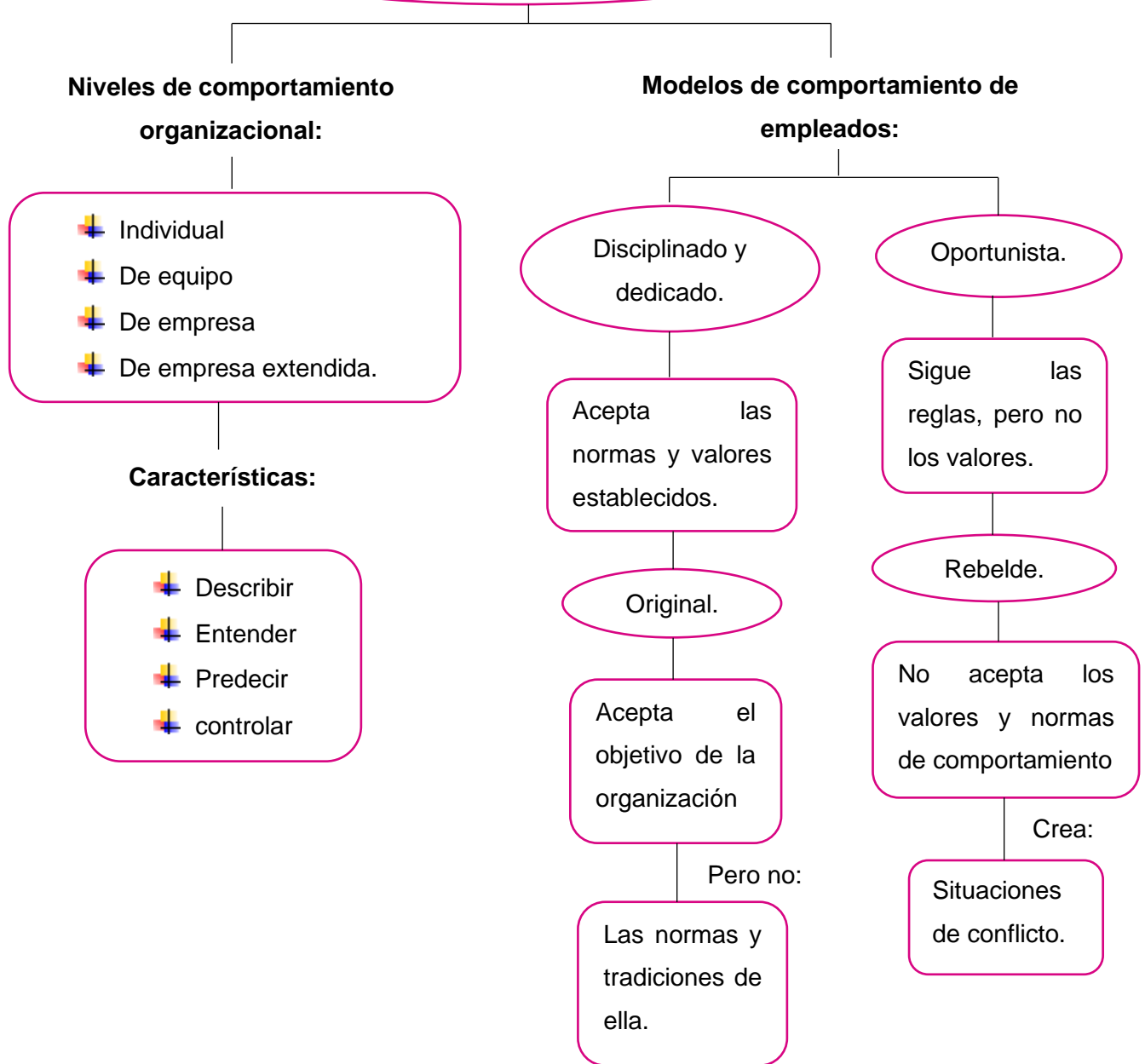
Elabora normas claras.

Grupos en la organización.



Grupos en la organización.

Tipos de equipo de trabajo y su comportamiento.



Grupos en la organización.

Liderazgo características.

- + Comunicación de forma clara y directa.
- + Dar el ejemplo
- + Empático conocer y comprender.

- + Confianza en cualquier tipo de relación
- + Motivador
- + Responsable.

Pilares fundamentales del liderazgo.

- + Capacidades personales, controlar las emociones
- + Capacidades técnicas, contabilidad, finanza, ingeniería, etc.

- + Capacidad social, empatía, confianza y sentido de responsabilidad.

Tipos de liderazgo.

- + Laissez-faire, trabaja positivo, confía en el hacer de sus empleados.
- + Democrático, promueve la participación y estimula la comunicación.

- + Autocritico, jefes que ostentan y abusan del poder; nadie puede expresar su opinión

Tipos de liderazgo.

- + Transaccional, se basa en el intercambio, habitualmente de incentivos económico, del jefe al empleado, como recompensa por su buen trabajo.

- + Transformacional, se centra sus trabajadores. Incide en el compromiso de ellos, confía y existe comunicación.

Grupos en la organización.

Cultura organizacional.

Sistema de valores, creencias y suposiciones sobre una organización que configuran el modo en que las personas deben comportarse.

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

Valores.

Los valores asumidos son el conjunto de valores y normas declarados por la empresa.

Afectan el comportamiento de los miembros y representan la organización.

Modelos basados en la cultura organizacional.

Cultura organizacional de Edgar H. Schein se compone de tres capas: "artefactos o elementos visibles, incluye prendas de vestir, muebles, estilo de comunicación.

La segunda y tercera: las creencias y supuestos subyacentes, se crean con el tiempo a través de ensayo y error.

Modelos basados en la cultura organizacional.

Dimensiones culturales de Geert Hofstede: distancia de poder, evitación de la incertidumbre, masculinidad-feminidad, el individualismo frente a colectivismo y el largo plazo frente a corto plazo.

Algunas dimensiones pueden estar profundamente arraigadas en una cultura mientras estaban ausentes en otra.

Modelos basados en la cultura organizacional.

Dimensiones culturales de Fons Trompenaars: el universalismo frente al particularismo, el individualismo frente al colectivismo, neutral frente a lo emocional, específico frente a lo difuso.

Logro frente a atribución, secuencial frente a sincronizado y control interno versus el externo.