



UDS
Mi Universidad

NOMBRE DEL ALUMNO:

MARÍA CRISELDA PÉREZ MÉNDEZ

NOMBRE DEL TEMA:

UNIDAD III y VI

PARCIAL:

I PARCIAL

NOMBRE DE LA MATERIA:

PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

NOMBRE DEL PROFESOR: LIC ANTONIO GALERA PEREZ

LICENCIATURA: PSICOLOGÍA

CUATRIMESTRES: 6TO CUATRIMESTRE

PICHUCALCO, CHIAPASA 15 DE JUNIO DEL 2025

UNIDAD IV GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

DEFINICIÓN Y CLASIFICACIÓN DE LOS GRUPOS.

CARACTERÍSTICAS

GRUPO FORMAL

grupo designado de trabajo definido por la estructura de la organización.

GRUPO INFORMAL

grupo que no está estructurado formalmente ni está determinado por la organización

LIDERAZGO

CONCEPTO

El liderazgo es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en una marco de valores

INTEGRACIÓN DE GRUPOS DE TRABAJO.

CONCEPTO

La integración laboral la podemos definir como el proceso de inserción y adaptación del individuo a una organización (Schein, 1968). Una atención y programación adecuada del ingreso de nuevos empleados puede ser crucial tanto para la empresa como para el empleado.

TIPOS DE EQUIPOS DE TRABAJO Y SU COMPORTAMIENTO.

CARACTERÍSTICAS

CARACTERÍSTICAS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

1. Describir.
2. Entender.
3. Predecir.
4. Controlar.

MODELOS DE COMPORTAMIENTO

1. Un miembro disciplinado y dedicado de la organización.
2. Miembro oportunista.
3. Miembro original.
4. Miembro rebelde.

TIPOS DE GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN.

TIPOS

A PARTIR DE LOS OBJETIVOS:

- grupo formal
- grupo informal

TIPO DE GRUPO ESTAMOS TRABAJANDO:

- Grupo anárquico
- Grupo autocrítico

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

PERSONALIDAD DENTRO DE LOS GRUPOS

CONCEPTO

La personalidad ha sido relacionada con la cooperación, cognición compartida e intercambio de información, componentes para un óptimo rendimiento del equipo. A mayor similitud de valores y un mayor acuerdo, junto con un bajo nivel de neuroticismo, son indicadores para obtener la mejor cohesión y cooperación del equipo.

ADMINISTRACIÓN DE GRUPO Y TRABAJOS.

DEFINICIÓN IA

La administración de grupos y trabajos se centra en la gestión eficiente de equipos de trabajo para lograr metas comunes. Implica la organización, planificación, dirección y control de las actividades de un grupo, con el objetivo de optimizar su rendimiento y satisfacción.

TOMA DE DECISIONES DE LOS GRUPOS.

CONCEPTO

La toma de decisiones en equipo es el proceso mediante el cual un grupo de profesionales evalúa diferentes alternativas hasta ponerse de acuerdo en la mejor manera de llevar a cabo una tarea, enfrentar un conflicto o solucionar un problema.

UNIDAD IV - GRUPOS EN LA ORGANIZACIÓN

CONCEPTO DE LIDERAZGO.

- **JOHN C. MAXWELL**, autor de más de 65 libros frente al tema: "Liderazgo es la habilidad de influir y guiar a otros hacia el logro de un objetivo común".
- **PETER DRUCKER**: "Liderazgo es hacer las cosas correctas".
- **STEPHEN COVEY**, autor de Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva: "Liderazgo es la capacidad de inspirar y guiar a otros hacia un objetivo común, mientras se mantiene fiel a los valores y principios fundamentales".
- **DANIEL GOLEMAN**, líder en inteligencia emocional: "Liderazgo es la capacidad de influir a otros a través de la persuasión, la inspiración y la motivación".
- **KEN BLANCHARD**, pionero en el concepto de liderazgo situacional: "Liderazgo es la habilidad de influir a otros a través de la comunicación, la visión y la motivación, para lograr los objetivos de la organización".
- **WARREN BENNIS**: "Liderazgo es la capacidad de crear una visión compartida, inspirar y guiar a otros hacia su logro".

TIPOS DE LÍDERES EN UNA ORGANIZACIÓN.

- **LIDERAZGO 'LAISSEZ FAIRE'** - Se basa en el principio de que los trabajadores tienen las competencias y experiencia necesarias para desempeñar su labor y de que, por tanto, cualquier intervención de la dirección es perjudicial.
- **LIDERAZGO DEMOCRÁTICO** - El líder democrático promueve la participación de todo el equipo — consulta a sus trabajadores y tiene en cuenta sus opiniones a la hora de tomar decisiones.
- **LIDERAZGO TRANSACCIONAL** - Se basa en un sistema de recompensas. El líder premia a los trabajadores por su desempeño y esa transacción es la que los incentiva a cumplir sus objetivos.
- **LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL** - Impulsa la innovación. Estos líderes poseen grandes dotes de comunicación y fomentan la participación creativa inspirando al equipo.
- **LIDERAZGO SITUACIONAL** - Es flexible, es decir, se adapta a las circunstancias. El líder conoce la madurez de sus trabajadores y las necesidades de su empresa.

CULTURA ORGANIZACIONAL

DEFINICIÓN

La 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.

OBJETIVO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

El principal objetivo de la cultura organizacional es crear un entorno coherente y cohesionado que fomente el bienestar de los empleados, mejore la productividad y promueva la alineación con los objetivos estratégicos de la empresa.

MODELOS BASADOS A LA CULTURA ORGANIZACIONAL.

EDGAR H. SCHEIN

La cultura organizacional según Edgar Schein se compone de tres niveles interrelacionados. Los artefactos y creaciones visibles, como el entorno físico, el lenguaje utilizado y los rituales, representan la capa más superficial y observable de la cultura.

GEERT HOFSTEDE

propuso que los factores nacionales y regionales contribuyen a la cultura de la organización y eventualmente influyen en el comportamiento de los empleados en la organización.

FONS TROMPENAARS

definido la cultura como los valores, normas y creencias compartidos por diferentes grupos, que les permiten integrarse en su entorno y trabajar con él.

Bibliografía

Antología[UDS]psicología organizacional
2025https://fileservice.s3mwc.com/storage/uds/biblioteca/2025/05/8rnT2Qf0wLtHtS51dKoR-LC-LPS603-PSICOLOGIA_ORGANIZACIONAL.pdf

- Harold Koontz; Heinz Weihrich; Mark Cannice. Administración, una perspectiva global y empresarial. 14° edición. McGRAW-HILL, 2012
- JONES, GARETH R. TEORÍA ORGANIZACIONAL. Diseño y cambio en las organizaciones. Quinta edición. PEARSON EDUCACIÓN, México, 2008.
- ROBBINS, STEPHEN P. y MARY COULTER. Administración. 10° edición. PEARSON EDUCACIÓN, México, 2010.
- Pfeffer, J. (1987), Organizaciones y teoría de la organización,. Buenos Aires, El Ateneo.
- James Gary March, Herbert Alexander Simon. Teoría de la organización. Ariel, Barcelona 1961.
- Bernardo Kliksberg. El pensamiento organizativo: de los dogmas a un nuevo paradigma gerencial. Editorial Tesis/Norma. Decimotercera edición, 1994.
- Gareth Morgan. Imágenes de la organización. Alfaomega 1996.
- Mintzberg Henry. The structuring of organizations, 1979.