

Nombre de alumno: Fabiola Méndez García

Nombre del profesor: María Verónica Román Campos

Nombre del trabajo: Análisis Organizacional

Materia: Psicología Organizacional

Grado: 6°

Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 12 de Octubre de 2024.



ANALISIS **ORGANIZACIONAL**

Realizado por Fabiola Méndez

Película: Los Becarios (2013)

SINOPSIS DE LA PELICULA

La película titulada “Los Becarios” (2013) dirigida por Shawn Levy, nos cuenta la historia de Billy y Nick dos personas que pierden su empleo y se van en busca de uno nuevo a la empresa Google. Estando ahí compiten en equipos contra jóvenes para ganar un puesto en la empresa.



IDENTIFICACION DE GRUPOS Y EQUIPOS

01

Equipo de Billy

Equipo de Proyecto: porque formaron el equipo con la finalidad de cumplir con tareas específicas y con plazos definidos proporcionados por la empresa Google.

02

Equipo de Graham

Grupo formal

Grupo de tarea: porque es un grupo temporal creado por la misma empresa (Google) para proyectos o resolver problemas específicos.

ANALISIS INICIAL DE LA DINAMICA GRUPAL

- **Equipo de Billy**

1

Al principio vemos una comunicación deficiente, pues no se conocen y la diferencia de edad hacía que la comunicación no fuese efectiva.

2

No existe cohesión, pues al inicio no hay unión, el equipo se ve dividido, hay prejuicios dirigidos hacia Billy y Nick y se ven desmotivados.

3

A pesar de todo vemos un liderazgo positivo, pues Billy y Nick se encargaban de motivar al equipo con sus ocurrencias y ellos confiaban en las habilidades de los demás.



ANALISIS FINAL DE LA DINAMICA GRUPAL

- **Equipo de Billy**

1

Conforme se conocen más la comunicación mejora y Billy y Nick aportan al equipo con sus habilidades de vendedores.

2

La cohesión también mejora, pues empiezan a confiar en las habilidades de todos, hay más unión y empiezan a formar amistad entre ellos.

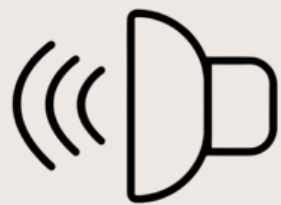
3

Mientras que el liderazgo siempre se mantuvo positivo a cargo de Billy y Nick.



APLICACIÓN DE LAS 5C

Para el equipo de Billy las 5C al inicio se vieron delimitadas, sin embargo, conforme pasaba el tiempo todas las partes se fortalecían.



Comunicación

Al inicio fue limitada, cada uno hacía lo que sabía o creía correcto y no escuchaban a Billy y Nick. Después la comunicación mejora.



Coordinación

No había coordinación, cada uno estaba por su lado. Poco después logran coordinar sus habilidades.



Confianza

La mayoría no confiaban en Billy y Nick. Después se dan cuenta que las habilidades de ambos son un factor clave.



Complementariedad

Aunque las habilidades de cada uno si se pueden complementar al principio no lo logran. Posteriormente logran aprovecharlas.



Compromiso

Al principio es bajo, después que se desarrolla el sentido de pertenencia el compromiso también crece.



EQUIPO DE GRAHAM

Comunicación

De principio a fin la comunicación es mala. Graham siempre imponía sus ideas sin importarle la de los demás.

Cohesión

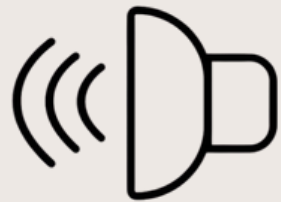
Ninguna cohesión, pues nunca hubo unión. Los integrantes solo seguían ordenes y no desarrollaron sentido de pertenencia.

Liderazgo

Liderazgo negativo por parte de Graham, todo el tiempo fue autoritario y solo se enfocó en los resultados sin tomar en cuenta nada más.

APLICACIÓN DE LAS 5C

Para el equipo de Graham las 5C siempre fueron deficientes y nunca se fortalecieron.



Comunicación

No había comunicación, solo ordenes que cumplir.



Coordinación

Limitada, la coordinación dependía de si los demás obedecían las ordenes de Graham



Confianza

No existió confianza, pues el equipo se basó en el control y la competencia y no en la colaboración.



Complementariedad

No hubo, pues cada uno hizo conforme Graham ordenaba y no con base a las habilidades de cada uno.



Compromiso

Cero compromiso, pues hacen todo por obligación o interés individual.

CONFLICTOS Y RESOLUCIÓN



Equipo de Billy

En el desafío creación de una app pierden por un error de Billy. En ese momento él se siente culpable, decide abandonar el equipo y consigue un nuevo empleo. Para solucionar esto, Nick va en busca de él y con palabras motivadoras convence a Billy de volver y el equipo simplemente lo acepta de vuelta.



Equipo de Graham

En el juego de Quidditch dicho equipo pierde una ronda y los empatan. En vez de que Graham motivara a su equipo él simplemente los insulta e incluso golpea a un integrante de su equipo. En conclusión, no existe una solución al conflicto.

SOLUCIÓN DESDE LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

Equipo de Billy: podríamos intervenir de manera individual ayudándolo a identificar sus habilidades y cómo puede utilizarlas para aportar al equipo mediante una platica motivacional o mentoría. Motivar al equipo y hacer un rediseño de roles según las capacidades y habilidades de cada uno.



Equipo de Graham: talleres para ayudar a gestionar sus emociones, trabajo en equipo, liderazgo y motivación.

¿QUÉ APRENDÍ DEL TRABAJO EN EQUIPO?

El trabajo en equipo es de suma importancia para alcanzar objetivos que de manera individual serían más difíciles o imposibles de lograr. El trabajo en equipo no sólo son varias personas con los mismos intereses, sino que se basa en la confianza, complementariedad, compromiso, liderazgo positivo, etc., cuando uno de estos falta el equipo se vuelve disfuncional y se dificulta el logro de objetivos.





**MUCHAS
GRACIAS**