

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Escuela Superior Huejutla





Área Académica:

Licenciatura en administración

Asignatura:

Dirección

Profesor:

CP. Mirna Sánchez Lara

Periodo:

Julio-Diciembre 2011



TOPIC: working groups

ABSTRACT

The work presented is for a third unit of the management program, called working groups, it allows us to analyze the different groups in the work area.

Keywords:
groups, organizations.





TEMA: Grupos de trabajo

RESUMEN

El trabajo que se presenta corresponde a tercera unidad del programa de dirección, denominada grupos de trabajo, ella nos permite analizar los diferentes grupos de el área de trabajo.

palabras clave:
grupo, organización.





Objetivo:

Al finalizar la unidad el alumno comprenderá los elementos principios, y procesos de la comunicación así como la responsabilidad en su manejo.





TEMAS

- Concepto
- Trabajo individual vs trabajo grupal
- Cultura organizacional
- Aprendizaje organizacional
- Tipos de grupos organizacionales





CONCEPTO:

Un grupo de trabajo es un subsistema especializado dentro de una organización. Las personas que lo componen lo diseñan con un funcionamiento fijo para proyectar y realizar el mismo tipo de tareas





Trabajo individual contra trabajo grupal

- El trabajo individual evidentemente depende de la responsabilidad y habilidad de cada individuo .
- El trabajo en equipo (bien hecho) permite :La organización El despliegue de tareas ,Especialización (cada quien hace lo que mejor sabe hacer)
Menor tiempo ,Reduce costos





Concepto de grupo organizacional

Es un conjunto de dos o más individuos interdependientes que interactúan junto con otros para el propósito de lograr uno o más objetivos dentro de la organización.



Grupo formal e informal

Organización formal

- Es la organización basada en una división del trabajo racional, en la diferenciación e integración de los participantes de acuerdo con algún criterio establecido por aquellos que manejan el proceso decisorio. Es la organización planeada; la que está en el papel.





Organización informal:

- Es la organización que emerge espontánea y naturalmente entre las personas que ocupan posiciones en la organización formal y a partir de las relaciones que establecen entre sí como ocupantes de cargos

Etapas de organización del trabajo:





Coordinación

- Es la sincronización de los recursos y de los esfuerzos de un grupo social, con el fin de lograr oportunidad, unidad, armonía y rapidez, en el desarrollo y la consecución de los objetivos.

División del trabajo

- Es la separación y delimitación de las actividades, con el fin de realizar una función con la mayor precisión, eficiencia y el mínimo de esfuerzo, dando lugar a la especialización y perfeccionamiento en el trabajo.





Jerarquización:

- La jerarquización implica la definición de la estructura de la empresa por medio del establecimiento de centros de autoridad que se relacionen entre si con precisión.

Reglas.

- Su observancia es indispensable cuando se jerarquiza.
- 1. Los niveles jerárquicos establecidos dentro de cualquier grupo social, deben ser los mínimos e indispensables.
- 2. Se debe definir claramente el tipo de autoridad de cada nivel (lineal, funcional y/o staff).





Departamentalización:

Es la división y el agrupamiento de las funciones y actividades en unidades específicas, con base en su similitud.

- Al departamentalizar, es conveniente observar la siguiente secuencia:
- Listar todas las funciones de la empresa.
- Clasificarlas.
- Agruparlas según un orden jerárquico.
- Asignar actividades a cada una de las áreas agrupadas





Características de un grupo

- Están formados por personas, para que cada una perciba a todas las demás en forma individual y para que exista una relación recíproca.
- Es permanente y dinámico de tal manera que su actividad responde a los intereses y valores de cada una de las personas.
- Posee intensidad en las relaciones intensivas y efectivas lo cual da lugar a la formación de subgrupos por su afinidad.
- Existe solidaridad e interdependencia entre las personas, tanto dentro y fuera de este.
- Los roles de las personas están bien definidos y diferenciados.
- El grupo posee su propio código y lenguaje así como sus propias normas y creencias





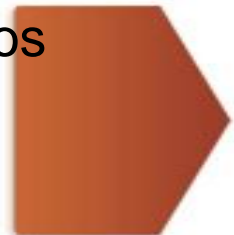
cultura organizacional

La cultura organizacional se ha definido como "una suma determinada de valores y normas que son compartidos por personas y grupos de una organización y que controlan la manera que interaccionan unos con otros y ellos con el entorno de la organización.



Funciones de la cultura organizacional

- Motiva o limita las prácticas de la gerencia interna sobre el desarrollo de las políticas de una organización pública.
- Para competir en el mercado y para actuar consecuentemente.
- Ofrecer a los clientes productos y servicios con valor agregado y de garantizar utilidades para la empresa.
- Tiene cómo propósito el controlar y modelar a los empleados de una empresa





Costumbres y tradiciones de un grupo

- Los seres humanos creamos cultura. Nuestras formas de pensar, de sentir y de actuar, la lengua que hablamos, nuestras creencias, la comida y el arte, son algunas expresiones de nuestra cultura.



Símbolos de un grupo

- Todos nos comunicamos
- Puesto que vivimos en sociedad, los seres humanos nos relacionamos y para ello nos comunicamos, emitiendo y captando múltiples mensajes. Y es que nuestra cotidianidad estamos inmersos entre diversos signos, señales y símbolos, que abarcan desde un gesto o una mirada, hasta los afiches publicitarios o los medios de comunicación social, como la televisión y la prensa. Tal como afirma el semiólogo italiano Humberto Eco, "la cultura es comunicación".





Lenguaje

- El lenguaje se configura como aquella forma que tienen los seres humanos para comunicarse. Se trata de un conjunto de signos, tanto orales como escritos, que a través de su significado y su relación permiten la expresión y la comunicación humana.



Aprendizaje organizacional

- El aprendizaje organizacional es un proceso mediante el cual las entidades, adquieren y crean información, con la finalidad de transformarlo en un recurso de la empresa, que le permita a la organización adaptarse al cambio.
- Existen dos rutas de aprendizaje organizacional: del individuo a la organización y de la organización al individuo





Conocimiento tácito y explícito

Conocimiento tácito

- El conocimiento tácito como la capacidad de la mente humana para dar sentido a la colección de experiencias vividas y a conectar pausas desde el pasado al presente y al futuro.

Conocimiento Explícito

- Es el que sabemos, tenemos y somos plenamente conscientes cuando lo ejecutamos, es el más fácil de compartir con los demás ya que se encuentra estructurado y muchas veces esquematizado para facilitar su difusión.





Aprendizaje individual y colectivo

- Cuando alguien intenta transmitir a otra persona conocimientos o, desde otra perspectiva teórica, cuando intenta favorecer los procesos reconstructivos de los sujetos que aprenden, no lo hace desde el lugar de único poseedor de información, sino como parte de una relación en la que se sitúa como favorecedor o ayudante para que el sujeto que aprende desarrolle sus conocimientos y comprensiones.



Tipos de grupos organizacionales

Según un criterio temporal:

Tiene que ver con la estabilidad de las relaciones:

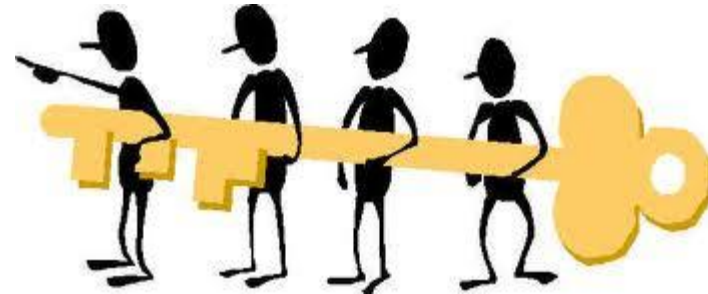
- Grupos permanentes: se conciben como estables en el tiempo y se encargan de las tareas habituales de funcionamiento y mantenimiento de la organización.
- Según un criterio de finalidad: tiene que ver con los objetivos de los grupos.
 - ✓ Producción
 - ✓ Solución de problemas
 - ✓ Resolución de conflictos
 - ✓ Cambio y Desarrollo Organizacional





Según un criterio jerárquico: tiene que ver con la ubicación en la estructura organizacional:

- Actividad grupal
- Actividad individual





Desarrollo organizacional:

Un esfuerzo planeado que cubre a la organización, administrado desde la alta dirección que incrementa la efectividad y la salud la organización, mediante (e) la intervención deliberada en los procesos de la organización utilizando el conocimiento de las ciencias de la conducta".





Grupos "t"

"un grupo relativamente inestructurado en el cual los individuos participan para aprender". El aprendizaje está enfocado al mismo individuo, a los demás participantes, a las relaciones interpersonales, a los procesos de grupo y a los sistemas sociales mayores.





Bibliografía

- BÁSICA
- HERNÁNDEZ y Rodríguez Sergio: Fundamentos de Administración. México. Editorial McGraw Hill. 1999
- KOONTZ, Harold; Weihrich, Heinz: Administración Global. México. Editorial McGraw Hill. 1999.
- KOONTZ, Harold, y O'Donnell, C. Curso De Administración Moderna. México Editorial Mc.Graw Hill. 1998
- ROBBINS, Stephen; Coulter, Mary: Administración. México. Pearson Educación. 2000.
- SENGE, Peter: La Quinta Disciplina. Barcelona. Editorial Granica. 1996.
- TERRY, George: Principios De Administración. México Editorial Cecsca. 1998

