



Armando Ernesto Constantino Ventura

DRA. NAYELI MORALES

Mapa Conceptual: UNIDAD III EL GRUPO

**Materia: comportamiento y cultura
organizacional**

Grado: 1 cuatrimestre

Comitán de Domínguez Chiapas a 12 de noviembre del 2020

EL GRUPO

Que es

Son dos o más individuos que interactúan entre sí, son interdependientes.

Se unen

Para lograr objetivos y metas particulares.

Pueden ser FORMAL

Ser formales o informales de acuerdo a si está definido por la estructura de la organización

Informal

No está estructurado formalmente, ni determinado por la organización, y que surge como repuesta a la necesidad de contacto social

Los grupos se desarrollan a través de una secuencia estandarizada de 5 etapas

Modelo de las 5 etapas

1.- Formación

Se caracteriza por mucha incertidumbre entre sus miembros.

Tormenta

Se caracteriza por la existencia de conflicto dentro de este.

Normatividad

Se presenta una relación estrecha y cohesión.

Desempeño

Es cuando el grupo es totalmente funcional

Movimiento

La etapa final en el desarrollo de grupos, que se caracteriza por el interés de concluir las actividades

Comportamiento del grupo de trabajo

Incluye variables como la habilidad de los miembros y el tamaño de grupo, el nivel de conflicto.

tipos de equipos 1.-solución de Problemas

Los miembros comparten ideas u sugerencias para mejorar los procesos y los métodos de trabajo.

equipos auto dirigidos

Son grupos de empleados que además de evaluar están en la capacidad de poner en práctica lo que deciden.

equipos interfuncionales

Están constituidos por equipos que tienen como integrantes a empleados del mismo nivel jerárquico

Comunicación organizacional

según Antonio Lucas Marín

Surge en las necesidades teóricas y prácticas de las organizaciones para mejorar sus habilidades de comunicación

comunicación

Es el medio que permita orientar conductas individuales y establecer relaciones interpersonales funcionales que ayuden a trabajar juntos y alcanzar una meta

tipos de comunicación organizacional

Comunicación interna busca logros de los objetivos organizacionales a través de mensajes satisfactorios

6 funciones

1.-Investigar, 2.-orientar ,3.- informar, 4.- animar y coordinar, 5.-organizar campañas, 6.-formar

Comunicación exterior

Que es

Es el conjunto de actividades generadoras de mensajes dirigidos a crear, mantener o mejorar la relación con los diferentes públicos objetivo del negocio

Tiene

Elementos que intervienen en el proceso externo

1 emisor

Es la empresa misma, cada funcionario de la entidad sabrá ejecutar en cada situación el comportamiento comunicativo

2 Mensaje

Es la identidad corporativa convertida en unidades de comunicación.

3 canales

Son varios, como, por ejemplo: teléfono, juntas, carteles, anuncios, cartas, páginas de internet, volantes,

4 receptor

La comunicación externa comprende tres denominaciones

son

Publicidad, relaciones públicas y información comercial

Publicidad

Es un proceso de comunicación comercial enfocado a persuadir a los consumidores actuales y potenciales sobre las virtudes de la empresa

relaciones públicas

Esta son la diplomacia de la empresa y fundamento de su política exterior.

Información comercial

Es la relación directa que tiene la empresa con sus clientes o proveedores para fomentar la lealtad hacia la empresa

Son los clientes actuales potenciales, públicos selectos, la opinión pública, líderes, agencias, gobierno, gremios, sindicato

Liderazgo en las organizaciones

que es

Es la manera más eficaz de renovar y revitalizar las organizaciones y llevarlas al éxito y a la competitividad.

sin liderazgo

Las organizaciones corren el peligro de vagar sin metas ni rumbo definido. El liderazgo les imprime fuerza, vigor y dirección.

organización requieren

De un gran número de personas que trabajen juntas y realicen diferentes actividades en varios niveles.

cargos de jerarquía

Presidentes, directores y gerentes

Liderazgo no es sinónimo de administración.

Liderazgo

que es

Conjunto de habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder

Líder

Tiene la capacidad de motivar a la gente porque tiene características emocionales que generan empatía en sus seguidores.

Líder

Deberá sobresalir en algún aspecto títulos, experiencia, conocimientos, desempeño, etcétera

Para

Que se vea como "mejor" ante el resto de sus pares.

Teorías de la situación y de la contingencia del liderazgo

Fiedler 3 teorías

1.-Manejo en la tensión en el que hacer diario como la administración de tiempo y manejo del estrés

2.-Desarrollo de la atención sobre el comportamiento de los empleados

Resolución creativa de problemas innovación del personal y ser creativo

Fred fiedler

Propone combinar el estilo de liderazgo de acuerdo con la situación de la organización.

Fiedler

Utiliza un cuestionario llamado escala de preferencia del colaborador (EPC) para medir el estilo de liderazgo de una persona.

Tres variables de fiedler

Son

Relaciones entre el líder y los miembros buenas o malas, Estructura de la tarea mucha o poca, Poder de posición del líder alta o baja

Teoría de liderazgo por etapas House

Que es

Trata de demostrar la influencia que el líder ejerce en la percepción de las metas de trabajo de los subordinados, sus metas de desarrollo personal y los caminos para alcanzarlas.

trabajo del líder

Consiste en mostrar al subordinado el tipo de comportamiento que permite lograr los objetivos

conocida

Como esclarecimiento del camino a seguir

House y Dessler proponen cuatro tipos específicos de liderazgo

1.- liderazgo directivo

Cuando el líder explica qué deben hacer los subordinados y cómo tienen que ejecutar sus tareas.

2.-liderazgo solidario

El líder se concentra en las necesidades de los subordinados y su bienestar, y promueve un clima de trabajo amigable

3.-Liderazgo orientado a los resultados

El líder otorga importancia a la definición de objetivos y retos. El comportamiento de líder destaca la importancia del desempeño excelente y muestra confianza

4.-Líder participativo

Cuando el líder se concentra en consultar a los subordinados, les pide sugerencias y las toma en cuenta antes de tomar decisiones

Algunos subordinados pueden mostrar poca madurez en el trabajo debido a la falta de habilidad o entrenamiento

Teoría de la situación de liderazgo de Hersey y Blanchard

los autores

Argumentan que el liderazgo situacional requiere que el líder se ciña a los comportamientos propios del trabajo (guiar y brindar orientación)

4 estilos de liderazgo

Estilo de contar. Estilo de vender, estilo participativo, estilo delegador

poder

Es el potencial de una persona para influir en otras.

Es la capacidad de controlar las decisiones y las acciones de otras personas, cuando éstas se resistan

En una organización el presidente tiene más poder que el gerente, debido a la autoridad formal que le confiere su posición jerárquica

1.-El poder coercitivo

Se basa en el temor y la coerción.

2.- poder de recompensa

Se sustenta en la esperanza del subalterno de obtener algún premio, incentivo, elogio o reconocimiento que desea.

3.-Poder legítimo

Se deriva del cargo que ocupa el individuo en el grupo o en la jerarquía.

4.- poder de competencia

Se basa en la especialización, el talento, la experiencia o el conocimiento técnico.

Poder de referencia

Se basa en la actitud y el atractivo. El líder que es admirado por ciertos rasgos de personalidad deseables posee poder de referencia.

Tácticas del poder

Que es

Son las formas en que los gerentes influyen en las personas y convierten su poder en acciones específicas

7 tácticas del poder

Razón, amabilidad, coalición, negociación, afirmación, autoridades superiores, sanciones

Conflicto

Consiste en una interferencia deliberada, sea activa o pasiva, que busca impedir que la otra parte logre sus objetivos

3 tipos de conflicto

Conflicto percibido, conflicto experimentado, conflicto manifiesto

Negociación

Llegar a un acuerdo por medio de conversaciones e intercambio de opiniones entre sus representantes

Tipos de negociación

Asistida y no asistida

Mediación

La mediación, en general, es un sistema voluntario e informal en el que un tercero neutral ayuda a que dos partes hallen libre y pacíficamente, por sí mismas, la solución a un conflicto.

BIBLIOGRAFIAS

Idalberto Chiavenato (2009) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.

Lourdes Munch et al. (2010). Organización, diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. México: Trillas.

Stephen P. Robbins, (2002) Comportamiento Organizacional, São Paulo: Prentice Hall.