



Nombre del alumno: TREJO CRISTIANI BRENDA JANETH

Nombre del profesor: MORALES GOMEZ NAYELI

Nombre del trabajo: MAPA CONCEPTUAL

**Materia: COMPORTAMIENTO Y CULTURA
ORGANIZACIONAL**

Grado: 1 ER CUATRIMESTRE

Grupo: MAS02SSC1020-A

NOVIEMBRE 2020

EL GRUPO

Fundamentos del comportamiento grupal y equipos de trabajo.

Etapas del desarrollo de grupo

1. El modelo de las cinco etapas
 - Formación
 - Tormenta
 - Normatividad.
 - Desempeño.
 - Movimiento

2. El modelo de pasos en equilibrio

3. El comportamiento del grupo de trabajo

Tipos de equipo

- Equipos de solución de problemas
- Los equipos autoguidados
- Equipos interfuncionales
- Equipos de alto rendimiento

Comunicación organizacional.

ANTONIO LUCAS MARIN

"la comunicación es el medio que permite orientar las conductas individuales y establecer relaciones interpersonales funcionales que ayuden a trabajar juntos para alcanzar una meta"

"la comunicación ayuda a los miembros de la compañía pues les permite discutir sus experiencias y desarrollar información relevante"

GOLDHABER

1. Ocurre en un sistema complejo y abierto que es influenciado e influencia al medio ambiente.
2. implica mensajes, su flujo, su propósito, su dirección y el medio empleado.
3. implica personas, sus actitudes, sus sentimientos, sus relaciones y habilidades

MARCHIS

- Análisis - diagnóstico
- comité de comunicación
- objetivos de comunicación
- estrategias
- establecimiento de ideas
- calendario y presupuesto
- herramientas de control

Liderazgo en las organizaciones.

Teorías de la situación y de la contingencia del liderazgo (Teoría de la contingencia del liderazgo de Fiedler)

propone combinar el estilo de liderazgo de acuerdo con la situación de la organización. La idea básica es simple: aplicar el estilo de liderazgo a la situación que sea más propicia para su éxito. El diagnóstico del estilo de liderazgo y de la situación de la organización permite una adecuación correcta.

Teoría de liderazgo por etapas House

La teoría del camino y la meta o de los medios y los objetivos afirma que la responsabilidad del líder es aumentar la motivación de los subordinados para alcanzar objetivos individuales y organizacionales.

Teoría de la situación de liderazgo de Hersey y Blanchard

El punto que destaca es que los subordinados tienen distintos niveles de madurez. Algunos subordinados pueden mostrar poca madurez en el trabajo debido a la falta de habilidad o entrenamiento, a la inseguridad y a que necesitan un estilo de liderazgo diferente del que precisan aquellos subordinados que muestran madurez, tienen grandes habilidades, capacitación, confianza y deseos de trabajar.

Ejercicio del poder y la política.

French y Raven señalan cinco tipos de poder:

1. El poder coercitivo
2. El poder de recompensa
3. El poder legítimo
4. El poder de competencia
5. El poder de referencia

Dependencia

Es inversamente proporcional a las fuentes de abastecimiento. La posesión de algo abundante no aumenta el poder.

Es mucho mayor cuando el recurso controlado es importante, escaso e insustituible

Tácticas de poder

1. La razón
2. La amabilidad
3. La coacción
4. La negociación
5. La afirmación
6. Las autoridades superiores
7. Las sanciones o el uso de recompensas y castigos

Conflicto, negociación y mediación.

El conflicto es mucho más que un simple desacuerdo o desavenencia; consiste en una interferencia deliberada, sea activa o pasiva, que busca impedir que la otra parte logre sus objetivos.

Niveles de gravedad del conflicto:

1. Conflicto percibido.
2. Conflicto experimentado.
3. Conflicto manifiesto.

Existen tres condiciones que anteceden a los conflictos:

1. La diferenciación.
2. Recursos limitados y compartidos.
3. Interdependencia de actividades.

El comportamiento conflictivo puede producir una reacción normal y saludable compuesta por tres fases:

1. Espera.
2. Tensión y ansiedad.
3. Resolución.

NEGOCIACIÓN

"para dos o más partes en conflicto, en llegar a un acuerdo por medio de conversaciones e intercambio de opiniones entre sus representantes".

MEDIACIÓN

Para Mario Jaramillo "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. Cuando un acuerdo entre dos partes es alcanzado con la asistencia de ese tercero neutral, el acuerdo se ha logrado a través de la mediación. James Laue, señala que la mediación "se refiere a un proceso analítico de solución de problemas en el que las partes son ayudadas a resolver sus propias disputas por terceros entrenados. Las disputas son consideradas resueltas cuando las partes, después de haber analizado sus relaciones conflictivas, desarrollan conjuntamente acuerdos que satisfacen sus necesidades y valores básicos, y, por tanto, son durables y no requieren coacción externa para su cumplimiento".