



**Nombre del alumno: Cirenía  
Guadalupe Mijares Cristiani**

**Nombre del profesor: Nayeli Morales  
Gómez**

**Nombre del trabajo: Cuadro  
Sinóptico**

**Materia: Comportamiento y cultura  
Organizacional**

**Grado: 1er. Cuatrimestre**

14 DE OCTUBRE DE 2021

# EL GRUPO

## Fundamentos del comportamiento grupal y equipos de trabajo

Un grupo se puede definir como dos o más individuos que interactúan entre sí, son interdependientes, que se han unido para lograr objetivos y metas particulares

Etapas del desarrollo de grupo:  
1. El modelo de las cinco etapas mediante el cual se piensa que los grupos se desarrollan a través de una secuencia estandarizada de 5 etapas. Estas son:  
\* Formación:  
\* Tormenta:  
\* Normatividad:  
\* Desempeño:  
\* Movimiento:  
2. El modelo de pasos en equilibrio

El comportamiento del grupo de trabajo incluye variables como la habilidad de los miembros y el tamaño de grupo, el nivel de conflicto y las presiones internas sobre los integrantes para conformar las normas de grupo.

Los componentes que determinan la satisfacción y desempeño del grupo son:  
· Las condiciones externas impuestas sobre el grupo  
· Recursos de los miembros del grupo  
· Estructura de grupo  
· Procesos de grupo  
· Tareas de grupo  
· Toma de decisiones en grupo

**COMPRESIÓN DE LOS TRABAJOS EN EQUIPO**  
Los equipos se han vuelto una parte esencial de la manera en que se realizan los negocios, la diferencia en cuanto a los grupos de trabajo es que los equipos producen una sinergia positiva a través de un esfuerzo coordinado.

Tipos de equipos:  
· Equipos de solución de problemas  
· Los equipos autodirigidos  
· Equipos interfuncionales  
· Equipos de alto rendimiento  
Formación de los miembros del equipo:  
· Selección  
· Entrenamiento  
· Recompensas

## Comunicación organizacional

Es un proceso que solo se lleva a cabo en el interior de la empresa, sino también fuera de ella, pues el buen funcionamiento de sus redes internas deben ser paralelo con las que se tienen con los miembros externos de la misma, pues son las dos partes de quienes dependen el verdadero éxito organizacional.

lo que nos lleva a diferenciar entre los tipos de comunicación organizacional existen:  
\* comunicación interna: nos referimos a los procesos comunicativos que se llevan a cabo dentro de las organizaciones, estamos hablando de la comunicación interna.  
\* La comunicación externa: dé una empresa es el conjunto de actividades generadoras de mensajes dirigidos a crear, mantener o mejorar la relación con los diferentes públicos objetivo del negocio.

La comunicación externa comprende tres denominaciones:  
\* publicidad  
\* relaciones públicas  
\* información comercial

## Liderazgo en las organizaciones

El tema del liderazgo ha fascinado al mundo desde hace mucho tiempo y está adquiriendo una importancia cada vez mayor en las organizaciones. La razón es muy sencilla: las empresas requieren líderes que las dirijan correctamente, pues el liderazgo es la manera más eficaz de renovar y revitalizar las organizaciones y llevarlas al éxito y a la competitividad. El liderazgo es un conjunto de habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder.

**-Teoría de la contingencia del liderazgo de Fiedler:** propone combinar el estilo de liderazgo de acuerdo con la situación de la organización. Fiedler se basa en tres variables:  
\* 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:**  
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. House y Dessler proponen cuatro tipos específicos de liderazgo:  
\* Liderazgo directivo.  
\* Liderazgo solidario  
\* Liderazgo orientado a los resultados  
\* Liderazgo participativo  
**-Teoría de la situación de liderazgo de Hersey y Blanchard:** El punto que destaca es que los subordinados tienen distintos niveles de madurez. Los autores sostienen que existen cuatro estilos de liderazgo:  
\* Estilo de contar (S1). Es mejor para subalternos que tienen escasa preparación.  
\* Estilo de vender (S2). Es mejor para los subalternos poco o medianamente preparados.  
\* Estilo participativo (S3). Es más indicado para subalternos que tienen una preparación de media a elevada.  
\* Estilo delegador. El estilo participativo (S4) es el más indicado para el personal que posee buena preparación.

## Ejercicio del poder y dependencia

El liderazgo es, en cierto sentido, un poder personal que permite a alguien influir en otros por medio de las relaciones existente, el individuo que posee un puesto importante en una organización tiene poder por ese simple hecho: es el llamado poder del puesto.  
**-French y Raven señalan cinco tipos de poder:**  
1. El poder coercitivo se basa en el temor y la coerción.  
2. El poder de recompensa se sustenta en la esperanza del subalterno de obtener algún premio.  
3. El poder legítimo se deriva del cargo que ocupa el individuo en el grupo o en la jerarquía.  
4. El poder de competencia se basa en la especialización, el talento, la experiencia o el conocimiento técnico.  
5. El poder de referencia se basa en la actitud y el atractivo.

**Tácticas de poder:**  
Las tácticas de poder son las formas en que los gerentes influyen en las personas y convierten su poder en acciones específicas. Una investigación identificó siete elementos en las tácticas de poder:  
1. La razón  
2. La amabilidad  
3. La coalición  
4. La negociación  
5. La afirmación  
6. Las autoridades superiores  
7. Las sanciones

## Conflicto, negociación y mediación

La palabra conflicto está ligada a discordia, divergencia, disonancia, controversia o antagonismo.. El conflicto se presenta cuando existen objetivos comunes y una de las partes, sea un individuo o un grupo, trata de alcanzar metas propias y para ello interfiere con la otra parte.  
**-Niveles de gravedad del conflicto:**  
1. Conflicto percibido  
2. Conflicto experimentado  
3. Conflicto manifiesto

Cuando hablamos de negociar en términos generales, nos referimos a una actividad propia de los seres humanos, frecuente e importante porque se toman decisiones trascendentes. Para negociar se requiere preparación, planeación, estudio, concentración y mucha creatividad. Fisher, Ury y Patton definen la negociación como un medio básico para lograr lo que queremos de otros.  
**-Diferentes estilos de negociación:**  
\* Negociación posicional: Es una estrategia en la que "los negociadores asumen una postura incluso antes de entrar en la negociación, y la defienden con una vehemencia creciente.  
\* Negociación fundamentada en intereses: En este estilo de negociación la meta fundamental es llegar a descubrir las razones que llevan a los negociadores a estar sentados a la mesa de negociación, es decir, a conocer los intereses reales de los negociadores.

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.

El rol de los mediadores puede variar de un conflicto a otro, pero en general sus actividades se orientan a:  
\* Crear un clima de confianza entre las partes.  
\* Facilitar la comunicación entre las partes.  
\* Clarificar percepciones equívocas de las partes.  
\* Desentramar la negociación cuando hay comportamientos negativos o repetitivos.  
\* Determinar, valorar y clarificar los datos.  
\* Recurrir a procedimientos de mediación en la interpretación de los datos.  
\* Facilitar el desarrollo del proceso de negociación.  
\* Separar posiciones de intereses.  
\* Aportar medios inteligentes para que las partes puedan cambiar sus posiciones.  
\* Ayudar a que las partes desarrollen programas de solución de problemas.  
\* Atemperar posiciones extremas.  
\* Ayudar a que las partes desarrollen alternativas creativas para llegar a un acuerdo.  
\* Ayudar a que las partes formulen las ofertas finales.  
\* Ayudar a que las partes vendan sus acuerdos a sus representados.

## BIBLIOGRAFÍA

<https://www.plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/fd0cb41db657afed67ae669476930122>.

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.