



Nombre del alumno: Ofelia Almeida May

Nombre del profesor: Nayeli Morales

Nombre del trabajo: Mapa conceptual “El grupo”

Materia: Comportamiento y cultura organizacional

Grado: Maestría en administración en sistemas de salud

Grupo: Único

Villahermosa, Tabasco a 23 de octubre de 2021.

EL GRUPO

Dos o más individuos que interactúan entre sí, son interdependientes, que se han unido para lograr objetivos y metas particulares.

Fundamentos del comportamiento grupal y equipos de trabajo

Etapas del desarrollo de grupo:
-El modelo de las cinco etapas
-El modelo de pasos en equilibrio
-El comportamiento de grupo de trabajo

Tipos de equipos:
-Equipos de solución de problemas
-Los equipos autodirigidos
-Equipos interfuncionales
- Equipos de alto rendimiento

Comunicación organizacional

La comunicación organizacional es el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización y entre esta y su medio.

Tipos de comunicación organizacional:
- Comunicación interna: Procesos comunicativos que se llevan a cabo dentro de la organización.
-Comunicación externa: conjunto de actividades generadoras de mensajes dirigidos a crear, mantener o mejorar la relación con los diferentes públicos objetivo del negocio, así como a proyectar una imagen favorable de la compañía o promover actividades, productos y servicios

Liderazgo en las organizaciones

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. Sin liderazgo, las organizaciones corren el peligro de vagar sin metas ni rumbo definido. El liderazgo les imprime fuerza, vigor y dirección. Las organizaciones requieren de un gran número de personas que trabajen juntas y realicen diferentes actividades en varios niveles.

Ejercicio del poder y la política

1. El poder coercitivo se basa en el temor y la coerción. El subalterno percibe que si no cumple con las exigencias del líder ello le puede llevar a sufrir algún castigo o sanción que quiere evitar.
2. El poder de recompensa se sustenta en la esperanza del subalterno de obtener algún premio, incentivo, elogio o reconocimiento que desea.
3. El poder legítimo se deriva del cargo que ocupa el individuo en el grupo o en la jerarquía. En una organización formal, el supervisor de primera línea es percibido como una persona que tiene más poder que los obreros, el gerente tiene más poder que el supervisor y el director tiene más poder que el gerente. Los niveles jerárquicos establecen escalafones de autoridad dentro de la organización.
4. El poder de competencia se basa en la especialización, el talento, la experiencia o el conocimiento técnico. También se le llama poder de pericia. Los subalternos perciben al líder como una persona que posee competencias y conocimientos superiores.
5. El 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. A este poder se le llama popularmente carisma. El poder de referencia proviene de la admiración por el líder y el deseo de parecerse a él

Conflicto, negociación y mediación

Tradicionalmente, el CO ha tratado el estrés y el conflicto por separado, a pesar de que, en términos conceptuales, son muy similares. Nosotros mantendremos ese enfoque. La vida es una eterna sucesión de conflictos
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.
"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.