



Mapa conceptual

Nombre del Alumno: Lidia Peralta Castellanos

Nombre del tema: Unidad III. El grupo.

Parcial: Primero

Nombre de la Materia: Comportamiento y cultura organizacional

Nombre del profesor: Mtra. Nayeli Morales Gómez

Nombre de la Maestría: Administración en los servicios de salud.

Cuatrimestre: Primero

Pichucalco, Chiapas a 12 de Octubre del 2022

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 del grupo

· Formación: que se caracteriza por mucha incertidumbre entre sus miembros.

· Tormenta: que 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.

Tipos de equipos

- Equipos de solución de problemas.
- Los equipos autodirigidos.
- Equipos interfuncionales.
- Equipos de alto rendimiento.

Comunicación organizacional

ES

El medio que permite orientar las conductas individuales y establecer relaciones interpersonales funcionales que ayuden a trabajar juntos para alcanzar una meta.

Plan estratégico de comunicación

Análisis-Diagnóstico: Investigación pública, interna, externa y de la competencia.

Comité de comunicación: Crear un grupo de especialistas en comunicación.

Objetivos de comunicación: Establecer las metas que se quieren conseguir a través del plan.

Estrategias: De acuerdo a los objetivos proponer estrategias que ayuden al logro de los mismos.

Establecimiento de acciones concretas: Conocer lo que se quiere hacer, como, cuando, donde, por qué, a través de qué, etc.

Calendario y presupuesto: Fijar fechas para las acciones que se llevarán a cabo, y dar a conocer cuanto costarán.

Herramientas de control: Implementar mecanismos de evaluación y control de resultados.

Tipos de comunicación organizacional

Comunicación interna: Son los procesos comunicativos que se llevan a cabo dentro de una organización.

Comunicación externa: Es la trasmisión y recepción de datos, pautas, imágenes, referidas a la organización y a su contexto.

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.

EL

Liderazgo les imprime fuerza, vigor y dirección.

Teorías de liderazgo

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.

House. La teoría asume que la función básica del líder es ajustar su comportamiento para complementar las contingencias situacionales del entorno de trabajo. Las personas estarán satisfechas con su labor si piensan que ésta producirá recompensas.

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.

EL GRUPO

Ejercicio del poder y dependencia

EN

Una organización, el poder es la capacidad de controlar las decisiones y las acciones de otras personas, aun cuando éstas se resistan.

La autoridad se refiere al poder legítimo, o sea, a las facultades que tiene una persona gracias a la posición que ocupa en una estructura organizacional. Autoridad es el poder legal y socialmente aceptado.

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, 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.
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.

El poder de coerción, el poder de recompensa y el poder legítimo se derivan del puesto que una persona ocupa en la organización, mientras que el poder de competencia y el poder de referencia se derivan de la persona misma, independientemente de su puesto en la organización.

Dependencia. El aspecto más importante del poder es que se presenta en función de la dependencia. Cuanto más dependa un subordinado de su jefe, mayor será su poder.

Tácticas de poder

1. La razón consiste en utilizar hechos y datos para elaborar una presentación lógica o racional de las ideas.
2. La amabilidad se refiere a utilizar elogios, crear un clima de buena voluntad, adoptar una postura humilde y tratar de parecer amigable cuando se pide algo.
3. La coalición se refiere a conseguir que otras personas de la organización apoyen una idea.
4. La negociación consiste en lograr acuerdos por medio del intercambio de beneficios, favores o ventajas.
5. La afirmación se refiere a utilizar un enfoque directo y vigoroso, a repetir recordatorios y a girar órdenes que se deben cumplir o reglas que exigen obediencia.
6. Las autoridades superiores, se refiere a conseguir que los niveles más altos de la organización apoyen una idea.
7. Las sanciones o el uso de recompensas y castigos, promesas o amenazas relacionadas con salarios, evaluación del desempeño o ascensos.

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.

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. Se presenta cuando las partes perciben que hay un conflicto porque sus objetivos son diferentes y existe la posibilidad de interferencia.

2. Conflicto experimentado. Ocurre cuando el conflicto provoca sentimientos de hostilidad, rabia, miedo e incredulidad entre ambas partes.

3. Conflicto manifiesto. Se produce cuando el conflicto se expresa con una conducta de interferencia activa o pasiva de al menos una de las partes.

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.

La negociación se divide en negociación no asistida y en negociación asistida, la no asistida es aquella en la que las partes mismas, sin la necesidad de tener a alguien presente, resuelven sus diferencias hacen sus transacciones. La asistida, en cambio requiere la presencia de otra parte que intervenga y ayude a que la negociación se lleve a cabo.

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.

BIBLIOGRAFÍA

- 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.