Mi Universidad

Mapa Conceptual

Nombre del Alumno: *Laura Rita Espinosa Moreno*

Nombre del Tema: **El Grupo.**

Parcial: *Primero*

Nombre de la Materia: **COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL**

Nombre del Profesor: Nayeli Morales Gómez

Nombre de la Maestría: *Administración de los Sistemas de Salud*

Cuatrimestre: *Primero*

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, Noviembre de 2022

EL GRUPO

Fundamentos del comportamiento grupal y equipos de trabajo

Un grupo se define como:

Dos o más individuos que interactúan entre sí, interdependientes, que se unen para lograr objetivos y metas

Pueden ser:

- **Grupo formal**
  - *Es:* Definido por la estructura de la organización
- **Grupo informal**
  - *Es:* No definido por la estructura de la organización

Ambos se apegan a:

Etapas del desarrollo de grupo

- *Como el:* El modelo de las cinco etapas
  - *Se compone de:* Formación, Tormenta, Normatividad, Desempeño, Movimiento
- *Como el:* Modelo de pasos en equilibrio
  - *Se compone de:* Primera reunión de dirección y primera fase de la actividad es inercia y transición, iniciando los mayores cambios.

    Segunda fase, de la inercia y transición y la última reunión grupal con una aceleración marcada.

Muestran un:

Comportamiento de 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. Los grupos de trabajo no existen en aislamiento. Son parte de una organización. Así que cada grupo tiene un grupo distinto de recursos que le otorga su membresía.

Existe también:

Componentes que determinan la satisfacción y desempeño del grupo

- **Condiciones externas impuestas sobre el grupo**
- **Recursos del miembro del grupo**
- **Estructura de grupo**
- **Procesos de grupo**
- **Tarea de grupo**
- **Desempeño y satisfacción**

Existe también:

Los trabajos en equipo

Se comprenden como:

Parte esencial en los negocios, los equipos producen una sinergia positiva con sus esfuerzos coordinados y el resultado de sus esfuerzos es mayor que la suma de sus contribuciones individuales

Los equipos pueden ser:

- De solución de problemas
- Autodirigidos
- Interfuncionales
- De alto rendimiento

Los miembros de equipos se forman con:

- Selección
- Entrenamiento
- Recompensas

Lo que influye sobre los equipos y grupos es:

- Contexto
- Metas
- Cohesión
- Liderazgo

Comunicación organizacional

Se define como:

Es el medio que permite orientar las conductas individuales y establecer relaciones funcionales que ayuden a trabajar juntos para alcanzar una meta

Se debe buscar la:

Mejora de la comunicación

A través de:

Un análisis de los objetivos y políticas de la organización y la realidad actual

Seguido de:

Estrategias para cumplir los objetivos

Estableciendo:

Acciones concretas, retroalimentación a través de la evaluación

Formulándose :

Un plan estratégico de comunicación

Que consiste en:

- **Análisis diagnóstico**
  - Investigación del público
  - Investigación interna
  - Investigación externa
  - Investigación de la competencia
- **Comité de Comunicación**
  - Jefe o director de comunicación
  - Consultor externo
  - Técnicos
  - Otros
- **Objetivos de la Comunicación**
  - Establecer metas a alcanzar
- **Estrategias**
  - Para cumplir con los objetivos de la organización
- **Establecer acciones concretas**
  - Conocer lo que se quiere hacer, como, cuando, donde, etc., las áreas implicadas y los recursos
- **Calendario y presupuestos**
  - Fijar fechas para las acciones a realizar y conocer cuanto costarán
- **Herramientas de control**
  - Implementar mecanismos de evaluación y control de resultados

Existen diferentes:

Tipos de comunicación

- *La denominada:* **Comunicación Interna**
  - *Consiste en:* Procesos comunicativos que ocurren al interior de la organización
- *La denominada:* **Comunicación Externa**
  - *Consiste en:* Mensajes para crear, mantener o mejorar la relación con públicos objetivo del negocio, y proyectar una imagen favorable de la compañía o promover actividades, productos y servicios

Liderazgo en las organizaciones

Se define como:

Conjunto de habilidades que hacen a una persona apta para ejercer tareas, ideologías o ser un modelo a seguir, un líder tiene la capacidad de motivar a la gente al poseer características emocionales que generan empatía en sus seguidores.

Un líder tiene:

Habilidades de tipo gerencial o directivas y con ellas generar una influencia positiva sobre un grupo de personas, para que, trabajen con entusiasmo, reciban indicaciones, darles ánimo, etcétera. Un líder toma la iniciativa para iniciar algo, incentiva, gestiona, evalúa.

- *Según Fiedler, el líder que se concentra en la tarea:*

  Se basa en tres variables:
  -Relación entre líder y miembros: manera en que los miembros apoyan al líder.
  -Estructura de la tarea: medida en que los miembros comprenden objetivos de tareas, procedimientos e instrucciones.
  -Poder de posición del líder: autoridad del líder para recompensar o sancionar y su experiencia en la tarea.

- *La Teoría de liderazgo por etapas de House dice que:*

  La situación y contingencia del liderazgo tiene sus raíces en el modelo de las expectativas sobre la motivación y se le conoce como teoría del camino y la meta o teoría dirigida a los objetivos. 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.

Existen cuatro tipos específicos de liderazgo:

- **Liderazgo directivo**
  - Cuando el líder explica qué deben hacer los subordinados y cómo tienen que ejecutar sus tareas
- **Liderazgo solidario**
  - El líder se concentra en las necesidades de los subordinados y su bienestar, y promueve un clima de trabajo amigable
- **Liderazgo orientado a resultados**
  - El líder otorga importancia a la definición de objetivos y retos
- **Liderazgo participativo**
  - Cuando el líder se concentra en consultar a los subordinados, les pide sugerencias y las toma en cuenta antes de tomar decisiones

Ejercicio del poder y la dependencia

Se divide en:

- **Ejercicio del poder**
  - *Consiste en:* Poder es el potencial de una persona para influir en otras. En una organización, el poder es la capacidad de controlar las decisiones y las acciones de otras personas, aun cuando éstas se resistan. Por otra parte, 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

  Existen 5 tipos de poder:

  - **Coercitivo**
    - Basado en temor y coerción. El subalterno que no cumple las exigencias del líder, puede sufrir castigo o sanción que quiere evitar.
  - **De recompensa**
    - Se sustenta en la esperanza del subalterno de obtener algún premio, incentivo, elogio o reconocimiento que desea.
  - **Legítimo**
    - Deriva del cargo que ocupa el individuo en la jerarquía. Los niveles jerárquicos establecen escalafones de autoridad en la organización.
  - **De competencia**
    - Basado en especialización, talento, experiencia o conocimiento técnico. Se le llama poder de pericia. Los subalternos ven un líder con competencias y conocimientos superiores.
  - **De referencia**
    - Basado en la actitud y el atractivo. El líder es admirado por su personalidad. Se le llama carisma. Este poder proviene de admirar al líder y el deseo de parecerse a él.
- **Ejercicio de dependencia**
  - *Consiste en:* 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. Si hay algo que sólo el jefe posee y si él controla aquello que los subordinados necesitan, los hará dependientes y tendrá poder sobre ellos.

Conflicto, negociación y mediación

- **Conflicto**
  - *Se define como:* El conflicto se puede presentar en relaciones entre dos o más personas o grupos, implica el uso de poder en disputas que involucran intereses opuestos.

    Niveles de conflictos:

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

    condiciones que anteceden :

    - *La diferenciación.*
    - *Recursos limitados y compartidos.*
    - *Interdependencia de actividades.*

    Faces comportamiento conflictivo:

    1. La espera puede ser momentánea, mientras se encuentra alguna alternativa de acción, o puede prolongarse mientras se encuentra la solución.

    2. Tensión y ansiedad, provocadas por la demora y la posibilidad de que se produzca frustración.

    3. Resolución. Significa llegar a la solución del conflicto y al consecuente alivio de la tensión.

    Se pueden resolver por medio de:

    - *Fuga o evasión: Es una manera de huir de los problemas que genera la divergencia de intereses entre personas y grupos.*
    - *El impasse: Se trata de una situación en la cual el conflicto genera un bloqueo o parálisis.*
    - *Ganar-perder: Se trata de una situación de victoria/ derrota resultado de una confrontación directa entre las partes*
    - *Conciliación: Se presenta cuando las partes negocian para evitar el choque frontal, por medio de un acuerdo o compromiso.*
    - *Integración: Es una resolución en la cual todas las partes involucradas buscan un punto donde ninguna deba sacrificar sus intereses.*
- **Negociación**
  - *Se define como:* Actividad propia de los seres humanos, frecuente e importante porque se toman decisiones trascendentes.

    Se divide en:

    - Asistida
    - No asistida

    Tipos:

    - *Posicional:*
    - *Los negociadores asumen una postura incluso antes de entrar en la negociación, y la defienden con una vehemencia creciente.*
    - *Fundamentada en intereses:*
    - *La meta fundamental conocer los intereses reales de los negociadores.*
- **Mediación**
  - *Se define como:* Cuando un acuerdo entre dos partes es alcanzado con la asistencia de ese tercero neutral

    Debe haber un:

    Mediador

    sus actividades se orientan a:

    - *Crear un clima de confianza entre las partes.*
    - *Facilitar la comunicación entre las partes.*
    - *Clarificar percepciones equivocas de las partes.*
    - *Desentablar 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.*