



**Mi Universidad**

*Nombre del Alumno: Aguilar López Yovani Leticia*

*Nombre del tema: unidad III el grupo*

*Parcial: tercero*

*Nombre de la Materia: comportamiento y cultura organizacional*

*Nombre del profesor: Nayeli Morales Gómez*

*Nombre de la Licenciatura: Maestría en administración en sistemas de salud*

*Cuatrimestre: 1° cuatrimestre*

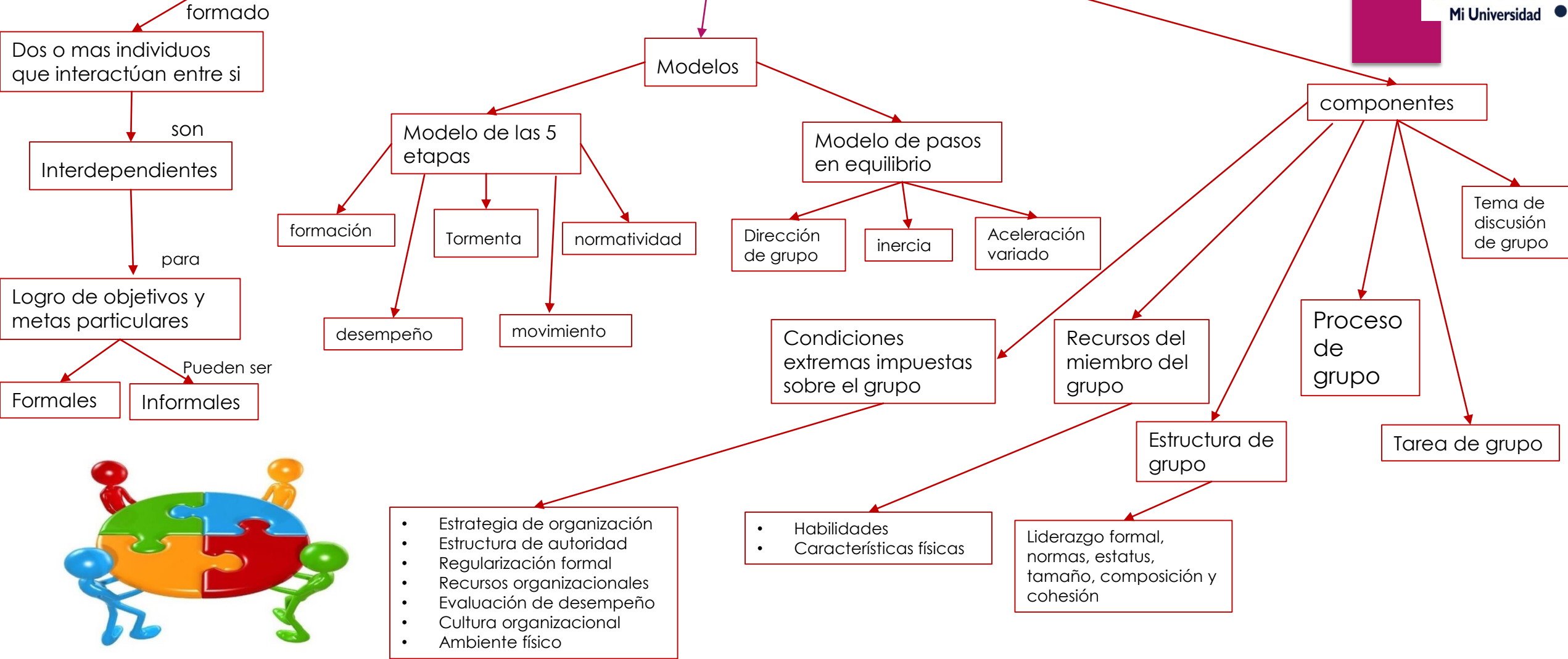
Mapa  
conceptual

Las margaritas Chiapas a 11 de noviembre de 2022.

# Introducción

Los grupos constituyen la esencia del trabajo organizacional. De hecho, una empresa es un gran grupo cuyos elementos interactúan entre sí para lograr los objetivos que le dieron origen. Las áreas funcionales son los principales grupos de trabajo formales en la organización y su coordinación aporta el valor necesario para que la empresa compita en su medio ambiente de negocios. Los principios y conceptos derivados del estudio del comportamiento organizacional nos auxilia de manera insustituible para que los grupos sean más eicaces en la solución de problemas.

# 3.1 fundamentos del comportamiento grupal y equipos de trabajo



# 3.1 fundamentos del comportamiento grupal y equipos de trabajo

## Comprensión de los trabajos en equipo

### Tipos de equipos

Equipo de solución de problemas

Equipos auto dirigidos

Equipos interfuncionales

Equipos de alto rendimiento

Comparten ideas o sugerencias para mejorar los procesos y métodos

Evalúan y tienen la capacidad de poner en practica lo que deciden.

Intercambian información, desarrollan nuevas ideas y solucionan problemas, asi como coordinan proyectos complejos.

No solo están orientados para la consecución de una misión concreta, si no que también están unidos por unos valores comunes. Comparten una visión, objetivos y métricas, colaboran, se desafían y responsabilizan de manera mutua.

## Formación de los miembros de equipo

Selección

entrenamiento

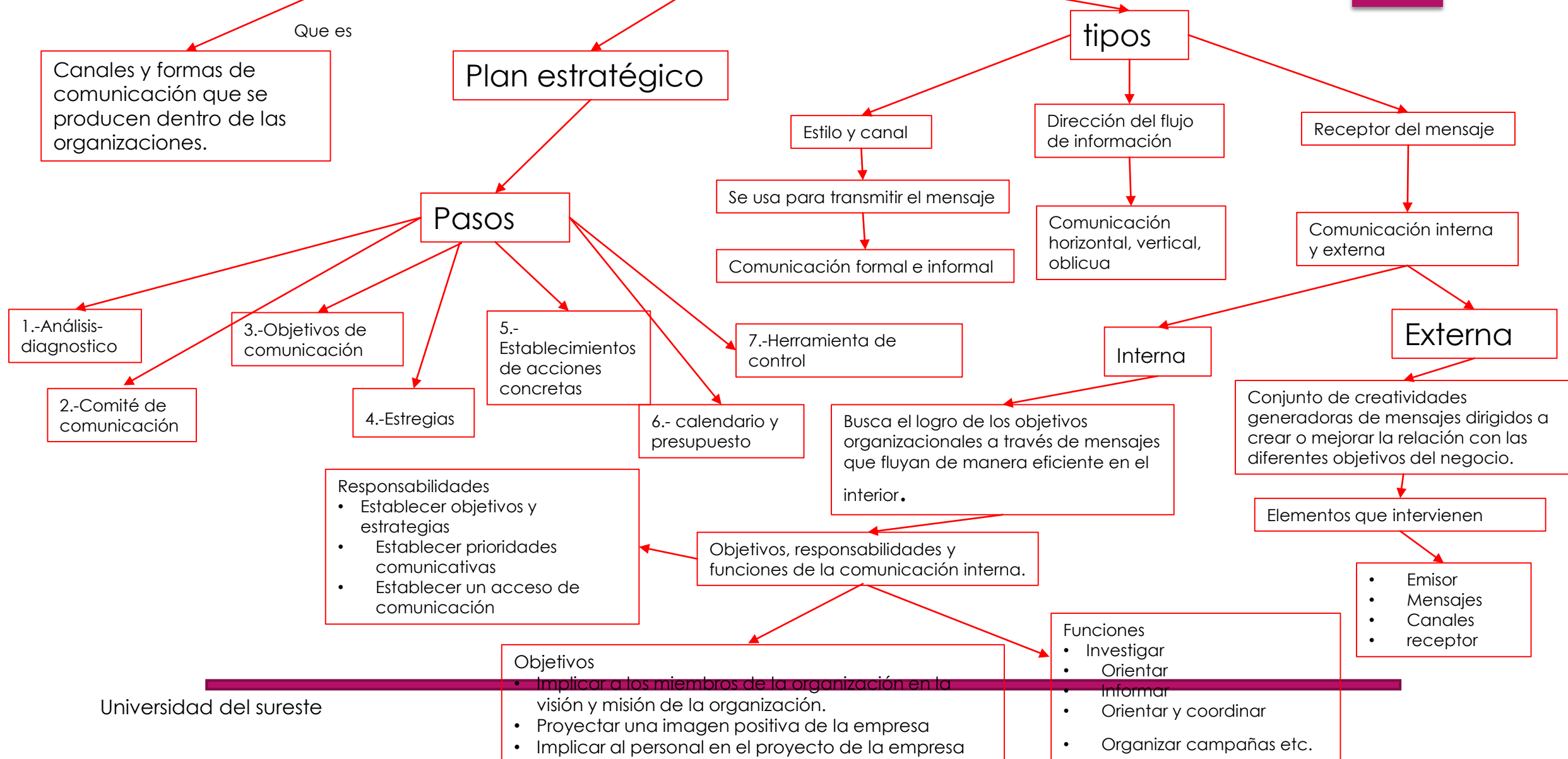
Recompensas

A través de

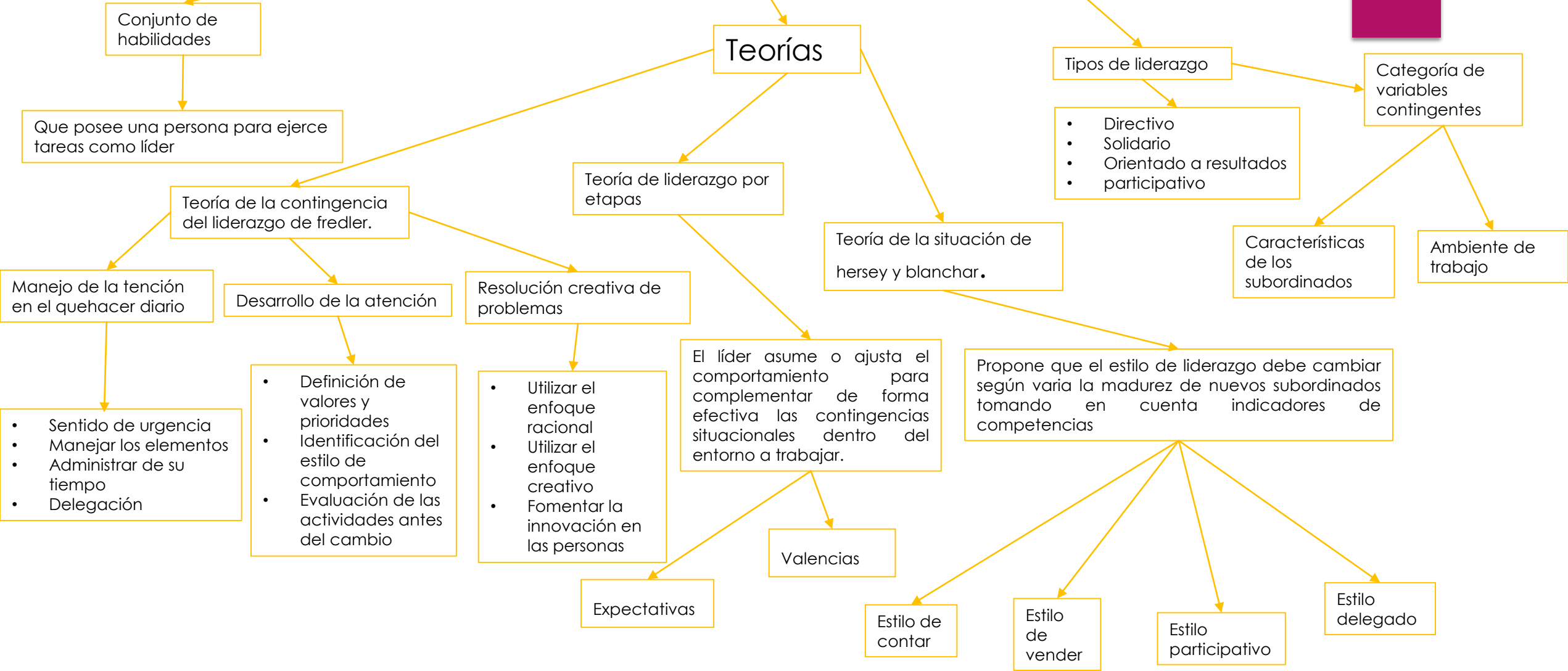
Contexto, metas, cohesión y liderazgo



# 3.2 comunicación organizacional



### 3.3 liderazgo en las organizaciones



### 3.4 ejercicio del poder y dependencia

Que es

Consiste simplemente en la habilidad para obligar a los demás hacer lo que otros quieren que hagan.

La dependencia se incrementa cuando el recurso que usted controla es importante, escaso e insustituible

Tácticas de poder

Son herramientas que se utilizan para asegurar el cumplimiento de una acción y obtener buenos resultados

Razón, amabilidad, coalición, negación, afirmación, autoridades superiores, sanciones.

Tipos de poder según frechy y raven

Poder coercitivo

Poder de recompensa

Poder legitimo

Poder de competencia

Poder de referencia

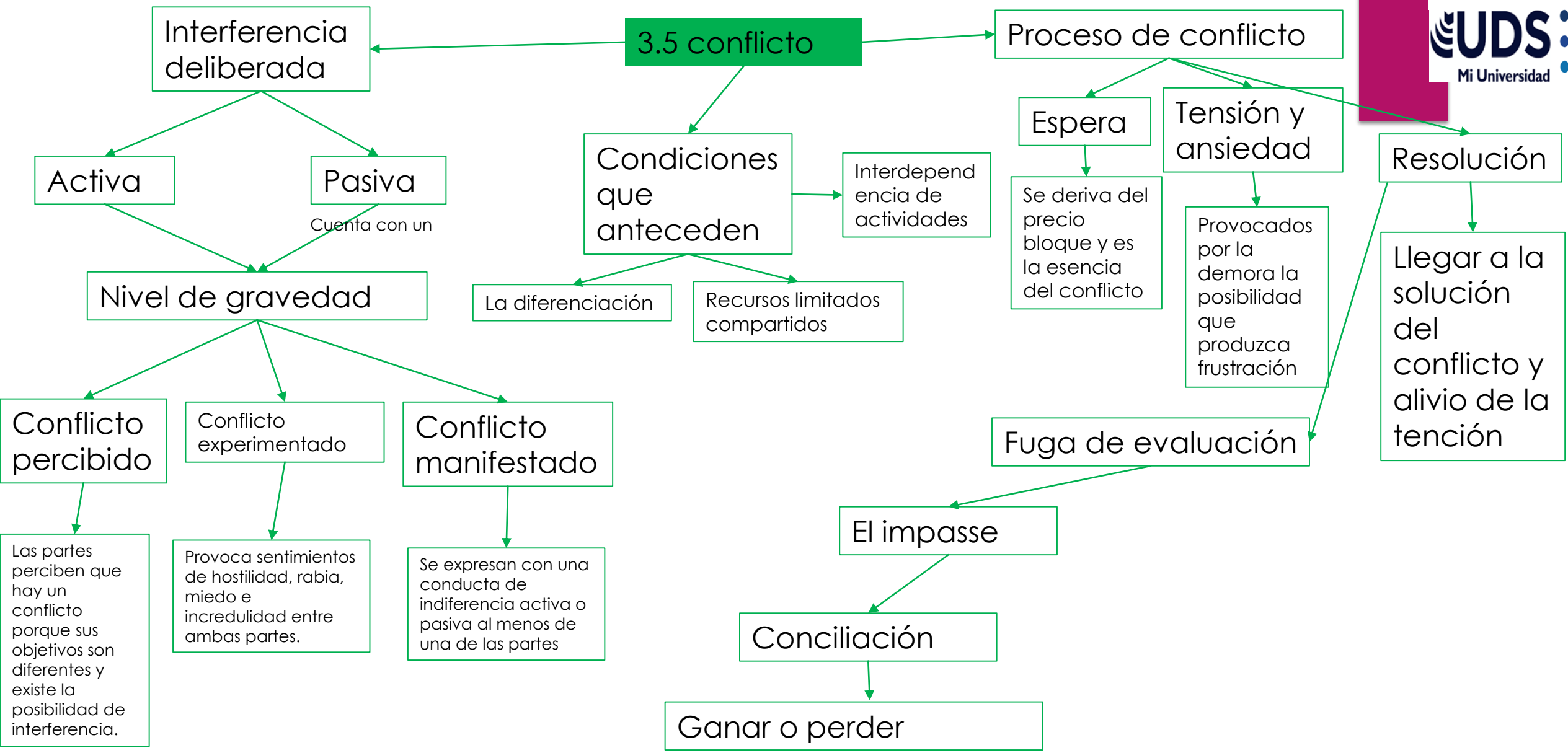
Temor y la coerción

Esperanza del subalterno de obtener una recompensa

Cargo que ocupa el individuo en el grupo o jerarquía

Especialización, talento, la experiencia o el conocimiento técnico.

Actitud y el atractivo





### 3.5 negación

estilo

proceso

posicional

Actividad propia de los seres humanos. frecuentemente e importante porque se forman dediciones trascendentes

Preparación, planeación, estudio, concentración y creatividad

Fundamentados en intereses

Mecanismo de defensa que consiste en enfrentarse a los conflictos negando su existencia o su relación con el sujeto

Negación no asistida

Negación asistida

Es aquella en las que las partes mismas, sin la necesidad de tener a alguien presente, resuelven sus diferencias, hacen sus transacciones.

Requiere la presencia de otra persona para que intervenga y ayude a que la negociación se lleve acabo.

### 3.5 La mediación

Rol de mediador

- Crear un clima de confianza entre las partes.
- Facilitar la comunicación entre las partes.
- Clarificar percepciones equívocas 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.

pasivo

Sistema voluntario e informal en el que un tercero neutral ayuda a que dos partes hallen libre y pacíficamente, por si mismas, la solución a un conflicto.

Persona neutral

Cumple con requisitos como

- Las partes deben sentir respeto por el mediador
- Debe generar confianza entre las partes.
- Debe conocer el conflicto.
- Debe Identificar qué buscan las partes

# Conclusión

La formación de equipos es una herramienta muy poderosa en la búsqueda de la cultura organizacional. Su influencia en la creatividad, innovación y calidad total los vuelve indispensables en cualquier organización que persiga altos niveles de desempeño. Por la importancia que las metas y los logros tienen en los equipos de trabajo, se les clasifica con base en los objetivos que persigue.

## bibliografía

□ Idalberto Chiavenato (2009) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.

Guía Comportamiento y Cultura Organizacional. Maestría: Administración en Sistemas de Salud. Septiembre - Diciembre