



MAESTRIA EN SISTEMAS DE SALUD

PRIMER CUATRIMESTRE

SEMINARIO DE INVESTIGACIÓN EN

ADMINISTRACIÓN

MAPA CONCEPTUAL:

UNIDAD III. EL GRUPO

ALUMNO:

HÉCTOR LEONARDO FUNES MORALES

DOCENTE:

NAYELI MORALES GÓMEZ

NOVIEMBRE 2022

COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

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. FORMAL - INFORMAL.

Etapas del desarrollo de grupo

El modelo de las cinco etapas: Formación, tormenta, normatividad, desempeño y movimiento.

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

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.

Comunicación organizacional.

La comunicación organizacional. La comunicación externa es la transmisión y recepción de datos, pautas, imágenes, referidas a la organización y a su contexto. Para la organización que tiene su atención centrada en sus clientes, es fundamental mantener un doble flujo de comunicación:

CANALES INFORMATIVOS:
Boletines a los medios
Comunicados Públicos
Revistas
Cartas especiales a clientes

INFORMACIÓN COMERCIAL: Es la relación directa que tiene la empresa con sus clientes o proveedores para fomentar la lealtad hacia la empresa.
Requisitos para mantener una comunicación efectiva dentro de la empresa.
CLARIDAD.
INTEGRACIÓN
APROVECHAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN INFORMAL
EQUILIBRIO
MODERACIÓN
DIFUSIÓN
EVALUACIÓN

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. No todo directivo (presidente, director o gerente) es un líder, y no todo líder ocupa un puesto de alto nivel.

El liderazgo es un conjunto de habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder. Un líder es quien toma la iniciativa para comenzar a hacer algo, quien incentiva, gestiona, evalúa. El líder deberá sobresalir en algún aspecto (títulos, experiencia, conocimientos, desempeño, etcétera) para que se vea como —mejor— ante el resto de sus pares.

La eficacia del grupo depende de que el estilo del líder se ajuste a las demandas de la situación. Existen dos tipos de liderazgo: el orientado hacia las relaciones y el orientado hacia las tareas

House y Dessler proponen cuatro tipos específicos de liderazgo:

Liderazgo directivo. Liderazgo solidario. Liderazgo orientado a los resultados. Liderazgo participativo.

Dos categorías de variables contingentes: las características de los subordinados y las del ambiente de trabajo, que influyen en la satisfacción de los empleados, la aceptación del líder y la motivación para desempeñar la tarea

Ejercicio del poder y la política.

El liderazgo es, en cierto sentido, un poder personal que permite a alguien influir en otros por medio de las relaciones existentes. Poder es el potencial de una persona para influir en otras. 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.

French y Raven señalan cinco tipos de poder:

El poder coercitivo se basa en el temor y la coerción. El poder de recompensa. El poder legítimo. El poder de competencia. El poder de referencia

El aspecto más importante del poder es que se presenta en función de la dependencia. La dependencia es inversamente proporcional a las fuentes de abastecimiento. La dependencia es mucho mayor cuando el recurso controlado es importante, escaso e insustituible

Las tácticas de poder son las formas en que los gerentes influyen en las personas y convierten su poder en acciones específicas.

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. Las sanciones o el uso de recompensas y castigos.

Conflicto, negociación y mediación

Las organizaciones dependen de las personas y de las relaciones entre ellas.

Conflicto. La vida es una eterna sucesión de conflictos. Los individuos nunca tienen objetivos ni intereses idénticos.

Estas diferencias siempre producen alguna especie de conflicto, una condición que es inherente a la vida individual y a la naturaleza humana, y representa el lado opuesto de la cooperación. La palabra conflicto está ligada a discordia, divergencia, disonancia, controversia o antagonismo.

De acuerdo con su gravedad, puede clasificarse en alguno de estos tres niveles:
1. Conflicto percibido.
2. Conflicto experimentado.
3. Conflicto manifiesto.

Condiciones que anteceden a los conflictos.
1. La diferenciación.
2. Recursos limitados y compartidos.
3. Interdependencia de actividades.

Proceso de conflicto. El desarrollo del conflicto sigue un proceso dinámico, en el cual las partes se influyen entre sí. La acción de una de las partes produce una reacción de la otra. Esta reacción (positiva o negativa) puede intensificar el conflicto o dar lugar a alguna forma de resolución. El comportamiento conflictivo puede producir una reacción normal y saludable compuesta por tres fases:
1. Espera. 2. Tensión y ansiedad. 3. Resolución.

Los conflictos se pueden resolver por medio de los siguientes procesos:
• Fuga o evasión. Es una manera de huir de los problemas que genera la diverge
• El impasse.
• Ganar-perder.
• Conciliación. dos tipos, ganar-ganar y perder-perder.
• Integración.

NEGOCIACIÓN. Actividad propia de los seres humanos, frecuente e importante porque se toman decisiones. Para negociar se requiere preparación, planeación, estudio, concentración y mucha creatividad. La negociación se divide en negociación no asistida y en negociación asistida.

Estilos más utilizados en la negociación: Negociación posicional, Negociación fundamentada en intereses

LA MEDIACIÓN. 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.

La base de la mediación es la negociación y la tarea del mediador consiste en introducir algunas características especiales para modificar el enfoque basado en la confrontación, que plantea la negociación como campo de batalla y orientarla hacia la solución del problema

características comunes que debe tener un mediador: · El mediador debe ser independiente de las partes que están involucradas en el conflicto. · Debe ser neutral e imparcial. Imparcialidad, es la actitud no sesgada de quien interviene

En su papel de comunicador el mediador es esencialmente pasivo. El papel de proponente implica una función mucho más activa. En su papel como manipulador el mediador utiliza los recursos a su disposición

MAESTRIA EN SISTEMAS DE SALUD

PRIMER CUATRIMESTRE

COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Bibliografía:

[0da4104e2a5ebe3c8e2bb8afd1875a13. Mass 103 \(plataformaeducativauds.com.mx\)](https://plataformaeducativauds.com.mx)