

Nombre del alumno: **ISABEL DEL CARMEN GORDILLO
CHAVEZ**

Nombre del profesor: **NAYELI MORALES GÓMEZ**

Nombre del trabajo: **MAPA CONCEPTUAL**

Materia: **COMPORTAMIENTO Y CULTURA
ORGANIZACIONAL**

Grado: **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS
DE SALUD**

Semestre: **PRIMERO**

EL GRUPO

FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO GRUPAL Y EQUIPO DE TRABAJO

EL GRUPO SE PUEDE DEFINIR COMO 2 O MAS INDIVIDUOS QUE INTERACTUAN ENRE SI, SON INTERDEPENDIENTES Y QUE DESEAN OBJETIVOS Y METAS.

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

Proceso mediante el cual los miembros recolectan información pertinente como ayuda a lograr metas individuales y de organización y coordinar el cumplimiento de sus necesidades personales con el logro de sus responsabilidades evolutivas de la organización.

LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES

Es el conjunto de habilidades que hacen que una persona sea apta para ejercer tareas como líder. Este tiene la capacidad de motivar ya que posee características emocionales que generan empatía.

EJERCICIO DEL PODER Y DEPENDENCIA

El poder es el potencial de una persona para influir en otras, y la autoridad es el poder legal y socialmente aceptado.

CONFLICTO NEGOCIACION Y MEDIACION.

CONFLICTO

Es una interferencia deliberada que busca impedir que la otra parte logre sus objetivos. Tiene 3 niveles: percibido que es llamado latente, experimentado llamado velado y el manifiesto que es llamado abierto. Los conflictos son precedidos por la diferenciación, recursos limitados y interdependencia de actividades. el conflicto lleva un proceso que es la espera, la tensión y ansiedad y la resolución; estos pueden resolverse por fuga o evasión, el impasse(genera un bloqueo), ganar perder y conciliación donde se da la negociación.

NEGOCIACION

Es la actividad donde se toman decisiones para llegar a un acuerdo. Existe negociación posicional donde se dan soluciones alternativas, negociación fundamentada en intereses donde se conocen los intereses reales de los negociadores.

MEDIACION

Proceso analítico de solución de problemas en que las partes son ayudadas a resolver sus disputas por terceros entrenados. El papel del mediador puede ser pasivo en casos en los que se han roto los canales de comunicación y activa cuando el papel de proponente se da para la búsqueda de soluciones mediante sugerencias y exploración de escenarios.

TIPOS DE PODER

COERCITIVO: se basa en el temor.
DE RECOMPENSA: se sustenta en la esperanza de recibir incentivos.
LEGITIMO: se deriva del cargo que ocupa el individuo en el grupo.
COMPETENCIA: se basa en la especialización.
DE REFERENCIA: se basa en la actitud y el atractivo.

LA DEPENDENCIA Y GENERALIDADES

DEPENDENCIA: cuanto mas dependa un subordinado de su jefe, mayor será su poder.
IMPORTANCIA: para que haya dependencia el recurso debe ser valioso.
ESCASEZ: para que un recurso genere dependencia debe ser percibido por escaso.
INSUSTITUIBLE: el poder aumenta a medida en que no existan sustitutos viables.

TACTICAS DE PODER

Son las formas en que los gerentes influyen en las personas y convierten su poder en acciones específicas, donde incluyen 7 elementos que son: la razón, la amabilidad, la coalición, la negociación, la afirmación, las autoridades superiores y las sanciones.

TEORIAS

TEORIA DE LA CONTINGENCIA DEL LIDERAZGO DE FIEDLER: Propone aplicar el estilo de liderazgo a la situación mas propicia para su éxito; utiliza el cuestionario llamado escala de preferencia de colaborador (EPC), esta teoría se basa en 3 variables, relaciones entre el líder y los miembros, estructura de la tarea y poder de posición del líder.

TEORIA DE LIDERAZGO POR ETAPAS HOUSE: afirma que la responsabilidad del líder es aumentar la motivación de los subordinados para alcanzar objetivos individuales y organizacionales, afirma que los líderes son eficaces cuando procuran que las recompensas estén al alcance de los subordinados. Propone 4 tipos de liderazgo que son liderazgo directivo, liderazgo solidario, liderazgo orientado a los resultados y liderazgo participativo.

TEORIA DE LA SITUACION DE LIDERAZGO DE HERSEY Y BLANCHARD: destaca que los subordinados tienen distintos niveles de madurez y aquellos que lo demuestran poseen habilidades, capacitación, confianza y deseo de trabajar. Sostiene que existen 4 estilos de liderazgo que son: estilo de contar(S1) para subordinados con escasa preparación se busca eliminar toda inseguridad, estilo de vender (S2) para subordinados con poca mediana preparación y ofrece dirección y apoyo, estilo participativo (S3) con preparación de media a elevada donde se comparte el proceso de decisión y estilo delegador (S4) para personal con buena preparación y estimula a los subordinados.

PLAN ESTRATEGICO DE COMUNICACIÓN

Patrón de decisiones en una empresa o institución que determina los objetivos, fines y metas, proporcionando los planes y políticas de comunicación para alcanzarlos. (DE MARCHIS 2002).

TIPOS DE COMUNICACION ORGANIZACIONAL

COMUNICACIÓN INTERNA: conjunto de acciones que engloban todos los procesos comunicativos que se establecen entre la empresa y empleados y el resto del publico interno de la institución.
COMUNICACIÓN EXTERNA: es el conjunto de actividades generadoras de mensajes dirigidos a crear, mantener o mejorar la relación con los diferentes publico objetivo del negocio. **Con elementos** como el emisor, mensaje, canales y receptor y **comprende 3 denominaciones** que son publicidad, relaciones publicas e información comercial.

COMPONENTE QUE DETERMINAN LA SATISFACCION Y DESEMPEÑO DE UN GRUPO.

CONDICIONES EXTERNAS: RECURSOS DE LOS MIEMBROS DEL GRUPO: como habilidades y características de la personalidad.
ESTRUCTURA DE GRUPO: Puede dar la holgazanería o crear resultados mayores ala suma de contribuciones.
TAREAS DE GRUPO: Su complejidad y su interdependencia.
TOMA DE DECISIONES DE GRUPO: Evaluar sus fortalezas y debilidades.

ETAPAS DEL DESARROLLO DE GRUPO

MODELO DE PASOS EN EQUILIBRIO: donde la primera fase es la inercia que ocurre cuando el grupo ha usado la mitad de su tiempo y la segunda fase es cuando se pasa a la transición y la ultima se caracteriza por una aceleración marcada.
MODELO DE 5 ETAPAS: Formación: mucha incertidumbre entre su equipo. Tormenta: existencia de conflicto. Normatividad: relación estrecha y cohesión. Desempeño: es funcional. Movimiento: interés de concluir.

TIPOS DE EQUIPO

EQUIPO DE SOLUCION DE PROBLEMAS: comparten ideas y sugerencias.
EQUIPOS AUTODIRIGIDOS: Evalúan y ponen en practica las decisiones.
EQUIPOS INTERFUNCIONALES: empelados con mismo nivel jerárquico, pero diferentes áreas de trabajo.
EQUIPOS DE ALTO RENDIMIENTO: Son pequeños, escuchan, ofrecen retroalimentación, tienen visión común, necesitan un líder y una estructura.

FORMACION DE LOS MIEMBROS DE EQUIPO

SELECCIÓN: sean compatibles.
ENTRENAMIENTO: mediante talleres donde se les enseña la satisfacción del trabajo en equipo.
RECOMPENSAS: sirve para alentar esfuerzos cooperativos en lugar de competitivos.

BIBLIOGRAFIA

- Idalberto Chiavenato (2009) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en la organizaciones. México: McGraw Hill.
- Lourdes Münch et al. (2010). Organización, diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. México: Trillas.
- Stephen P. Robbins, (2002) Comportamiento Organizacional, São Paulo: Prentice Hall.
- Fincowky, F., & Enrique, B. (2011). Comportamiento organizacional. Pearson Educación.
- Rojas, M. E. (2004). La conducta individual como respuesta a los factores formales organizacionales. Academia, 3(6), 4-11.