

# Universidad del Sureste

**Nombre del Alumno: Pamela de los Ángeles Ortiz Gómez**

**Nombre del tema:**

**Unidad I Fundamentos del comportamiento organizacional**

**UNIDAD III El grupo**

**Parcial: 1**

**Nombre de la Materia: Comportamiento y Cultura organizacional**

**Nombre del Facilitador: Dra. Nayeli Morales Gómez**

**Nombre de la licenciatura: Administración en sistemas de salud**

**Actividad: Mapa conceptual**

**1er Cuatrimestre**

**Fecha: Villahermosa, Tabasco a 13 Octubre 2023**

# FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO GRUPAL Y EQUIPOS DE TRABAJO

## ETAPAS DEL DESARROLLO DE GRUPO

1.- El modelo de las cinco etapas, el cual se piensa que los grupos se desarrollan a través de una secuencia estandarizada son: Formación, tormenta, normatividad, desempeño, movimiento.

2.- El modelo de pasos en equilibrio más de una docena de estudios de campo y laboratorio sobre grupos confirmaron que los grupos no se desarrollan en una secuencia universal de etapas.

Se puede definir como dos o más individuos que interactúan entre sí, son interdependientes, que se han unido para lograr objetivos y metas particulares.

El comportamiento del 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 de grupo.

## LAS CONDICIONES EXTERNAS IMPUESTAS SOBRE EL GRUPO

Los grupos son un subconjunto de un sistema de organización más grande que cuenta con: Estrategia de la organización, estructura de autoridad, regulaciones formales, recursos organizacionales, evaluación del desempeño, la cultura organizacional y el ambiente físico.

## COMPRENSIÓN DE LOS TRABAJOS EN EQUIPO

Los equipos producen una sinergia positiva a través de un esfuerzo coordinado.

## TIPOS DE EQUIPOS

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

# COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

La comunicación es el medio que permite orientar las conductas individuales y establecer relaciones interpersonales funcionales que ayude a trabajar juntos para alcanzar una meta.

## TIPOS DE COMUNICACIÓN

Se comprendió que no es solo un proceso que solo se lleve a cabo en el interior de la empresa, sino también fuera de ella.

### • COMUNICACION INTERNA

Es aquella que busca el logro de los objetivos organizacionales a través de mensajes que fluyan de manera eficiente en el interior de relaciones satisfactorias.

### • COMUNICACION EXTERNA

Desde el punto de vista administrativo operativo la comunicación externa es mas difícil debido a las relaciones que tiene la empresa con el ámbito exterior y con el público para transmitir la identidad corporativa.

ELEMENTOS QUE INTERVIENEN EN EL PROCESO EXTERNO:

- EMISOR.
- MENSAJE.
- CANALES-RECEPTOR.

## LA COMUNICACIÓN EXTERNA COMPRENDE TRES DENOMINACIONES

**PUBLICIDAD:** es un proceso de comunicación comercial enfocado a persuadir a los consumidores actuales y potenciales sobre las virtudes de la empresa.

**RELACIONES PUBLICAS:** Esta son la diplomacia de la empresa y fundamento de su política exterior para colocar su imagen en el sistema económico y social al que pertenece.

**INFORMACIÓN COMERCIAL:** Es la relación directa que tiene la empresa con sus clientes o proveedores para fomentar la lealtad hacia la empresa.

## PLAN ESTRATÉGICO DE COMUNICACIÓN

### 1.- Análisis - diagnóstico:

- Investigación del público
- Investigación interna
- Investigación externa
- Investigación de la competencia

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

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

5.- Establecimiento de acciones concretas: Conocer lo que se quiere hacer, como, como, cuando, donde, etc.

4.- Estrategias:  
De acuerdo a los resultados obtenidos de cada diagnóstico y de acuerdo a los objetivos propuestos.

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

7.- Herramientas de control:  
Después de determinado tiempo, implementar mecanismos de evaluación y control de resultados.

# LIDERAZGO EN LAS ORGANIZACIONES

## TEORÍA DE LA CONTINGENCIA DEL LIDERAZGO DE FIEDLER

Fred Fiedler propone combinar el estilo de liderazgo de acuerdo con la situación de la organización.

### SE BASA EN TRES VARIABLES

- Relaciones entre el líder y los miembros.
- Estructura de la tarea
- Poder de posición del líder.

El liderazgo orientado a las relaciones es más eficaz en situaciones moderadamente favorables; cuando el líder tiene un poder razonable, las tareas son un tanto ambiguas y las relaciones son buenas.

La razón es muy sencilla: 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.

## TEORÍA DE LIDERAZGO POR ETAPAS HOUSE

Esta teoría tiene sus raíces en el modelo de las expectativas que estudiamos en el capítulo sobre la motivación y también se le conoce como teoría del camino y la meta o teoría dirigida a los objetivos.

### HOUSE Y DESSLER PROPONEN CUATRO TIPOS ESPECÍFICOS DE LIDERAZGO:

Liderazgo directivo. Cuando el líder explica qué deben hacer los subordinados y cómo tienen que ejecutar sus tareas.

Liderazgo orientado a los resultados. El líder otorga importancia a la definición de objetivos y retos.

Liderazgo solidario. El líder se concentra en las necesidades de los subordinados y su bienestar, y promueve un clima de trabajo amigable.

Liderazgo participativo. Cuando el líder se concentra en consultar a los subordinados, les pide sugerencias y las toma en cuenta antes de tomar decisiones.

## TEORÍA DE LA SITUACIÓN DE LIDERAZGO DE HERSEY Y BLANCHARD

Es una extensión de las teorías bidimensionales resumidas en la rejilla administrativa que vimos antes. El punto que destaca es que los subordinados tienen distintos niveles de madurez.

### ESTILOS DE LIDERAZGO

Estilo de contar: Es mejor para subalternos que tienen escasa preparación.

Estilo de vender: Es mejor para los subalternos poco medianamente preparados.

Estilo participativo: Es más indicado para subalternos que tienen una preparación de media a elevada.

Estilo delegador: El estilo participativo.

# EJERCICIO DEL PODER Y DEPENDENCIA

El liderazgo es, en cierto sentido, un poder personal que permite a alguien influir en otros por medio de las relaciones existentes.

## 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.

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.

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.

7. Las sanciones o el uso de recompensas y castigos, promesas o amenazas relacionadas con salarios, evaluación del desempeño o ascensos.

## FRENCH Y RAVEN SEÑALAN LOS 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 líder que es admirado por ciertos rasgos de personalidad deseables posee poder de referencia.

# CONFLICTO, NEGOCIACIÓN Y MEDIACIÓN

El liderazgo es, en cierto sentido, un poder personal que permite a alguien influir en otros por medio de las relaciones existentes.

## PROCESO DE CONFLICTO

El desarrollo del conflicto sigue un proceso dinámico, en el cual las partes se influyen entre sí. Las condiciones antecedentes (diferenciación, recursos compartidos e interdependencia) crean condiciones que incrementan la probabilidad de que ocurran conflictos.

## CONCEPTOS DE NEGOCIACIÓN

Cuando hablamos de negociar en términos generales, nos referimos a una actividad propia de los seres humanos, frecuente e importante porque se toman decisiones.

## LA MEDIACIÓN

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, es decir, la ausencia de preferencias por una de las partes; y por neutralidad se entiende el comportamiento o la relación entre quien interviene y las partes en disputa.

## DIFERENTES ESTILOS DE NEGOCIACIÓN

Negociación posicional: Es una estrategia en la que los negociadores asumen una postura incluso antes de entrar en la negociación, y la defienden con una vehemencia creciente.

Negociación fundamentada en intereses: En este estilo de negociación la meta fundamental es llegar a descubrir las razones que llevan a los negociadores a estar sentados a la mesa de negociación, es decir, a conocer los intereses reales de los negociadores.

La palabra conflicto está ligada a discordia, divergencia, disonancia, controversia o antagonismo. Para que haya conflicto, además de la diferencia de objetivos e intereses debe haber una interferencia deliberada de una de las partes involucradas.

## 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.