

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

Villahermosa, Tab. 11 septiembre del 2024

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.