



CAMPUS TAPACHULA

PSU – 314/2012

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS DE SALUD.

MATERÍA: COMPORTAMIENTO Y CULTURA ORGANIZACIONAL.

DOCENTE: DRA. NAYELI MORALES GÓMEZ.

TEMA: MAPA CONCEPTUAL DE UNIDAD III. EL GRUPO.

ALUMNO: LIC. JOEL ANTULIO GÓMEZ KELLER.

CUATRIMESTRE 1 VÍA ONLINE.

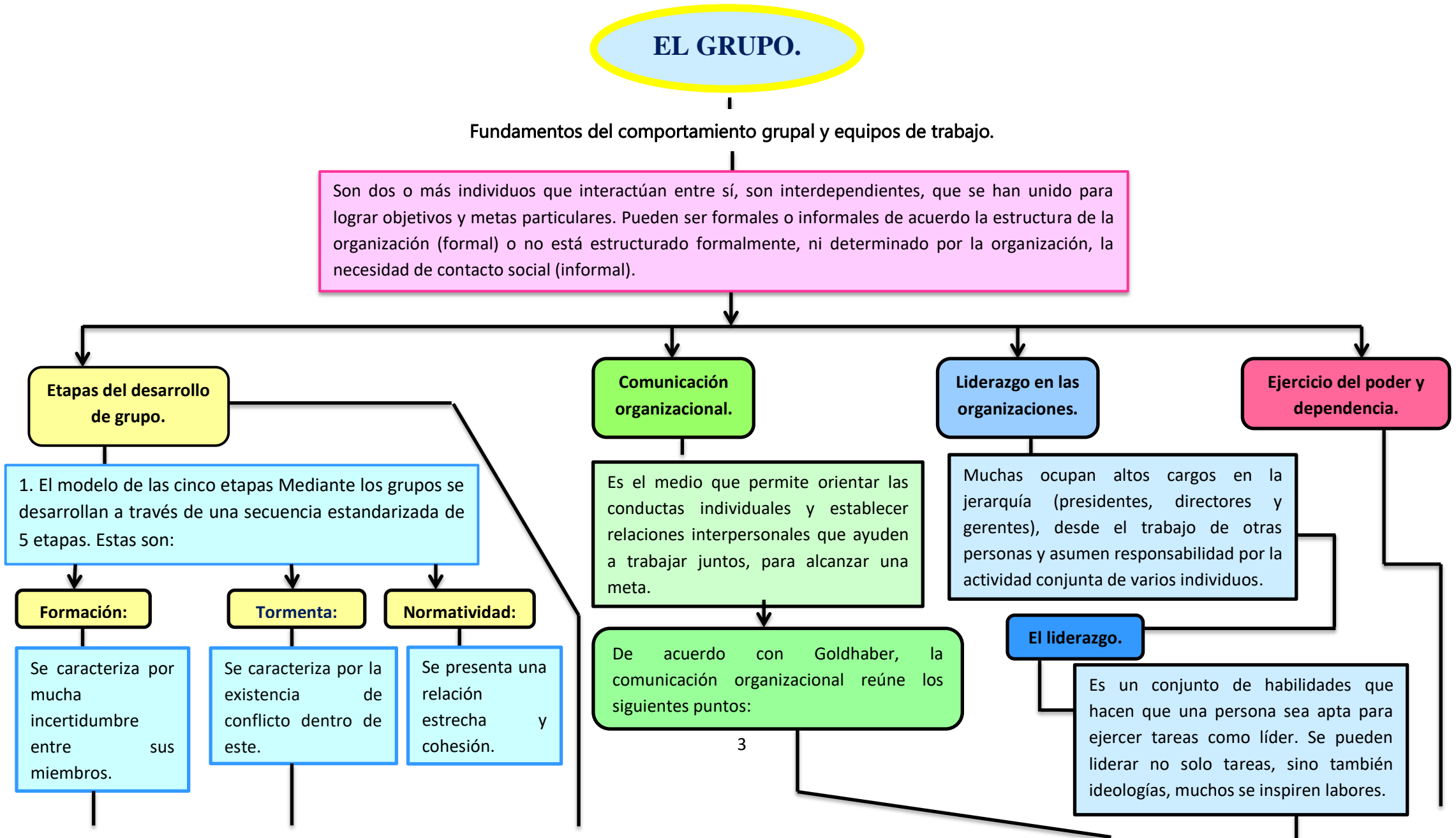
**TAPACHULA DE CÓRDOVA Y ORDOÑEZ, CHIAPAS A 10 DE SEPTIEMBRE DEL
2024.**

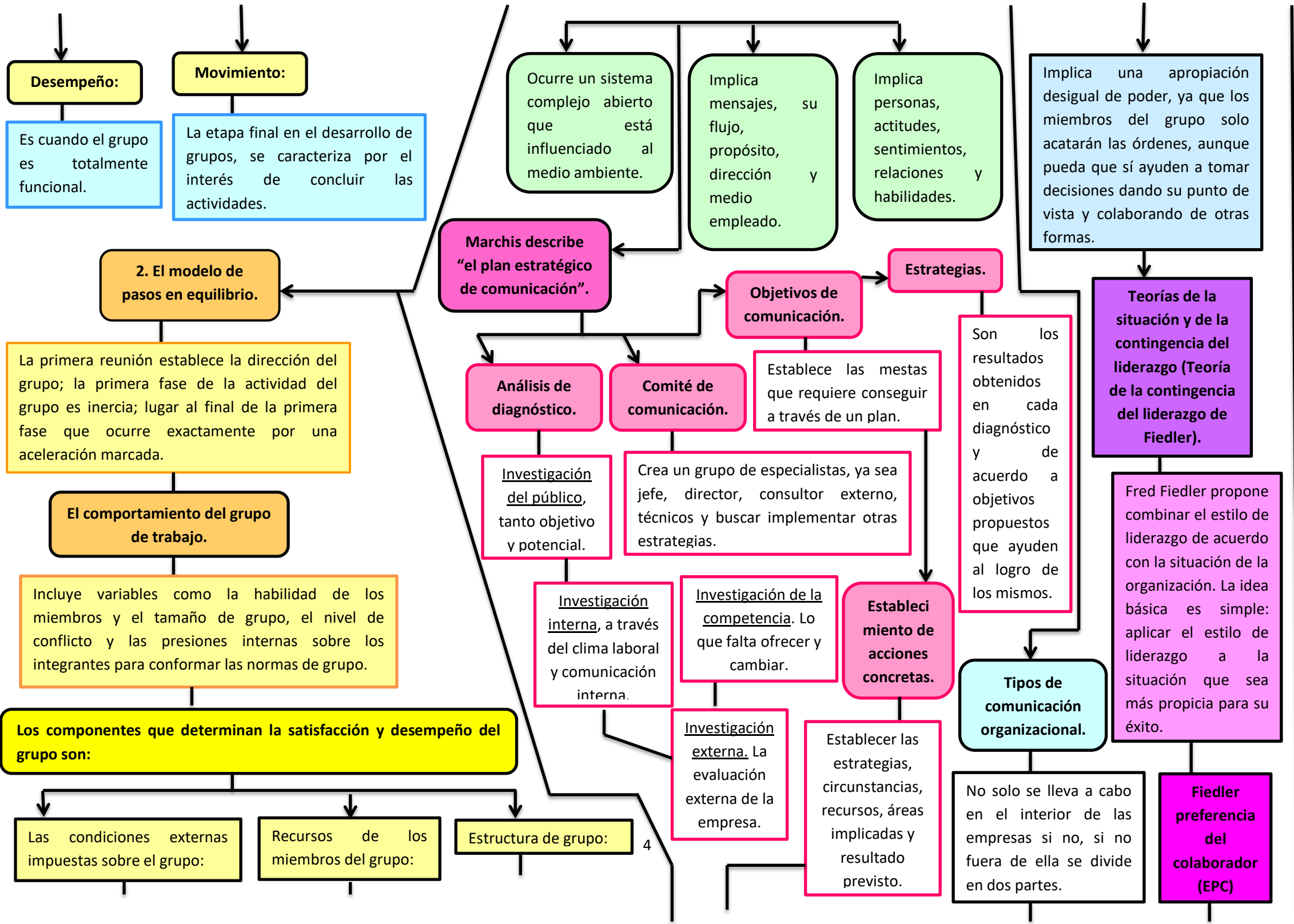
Introducción.

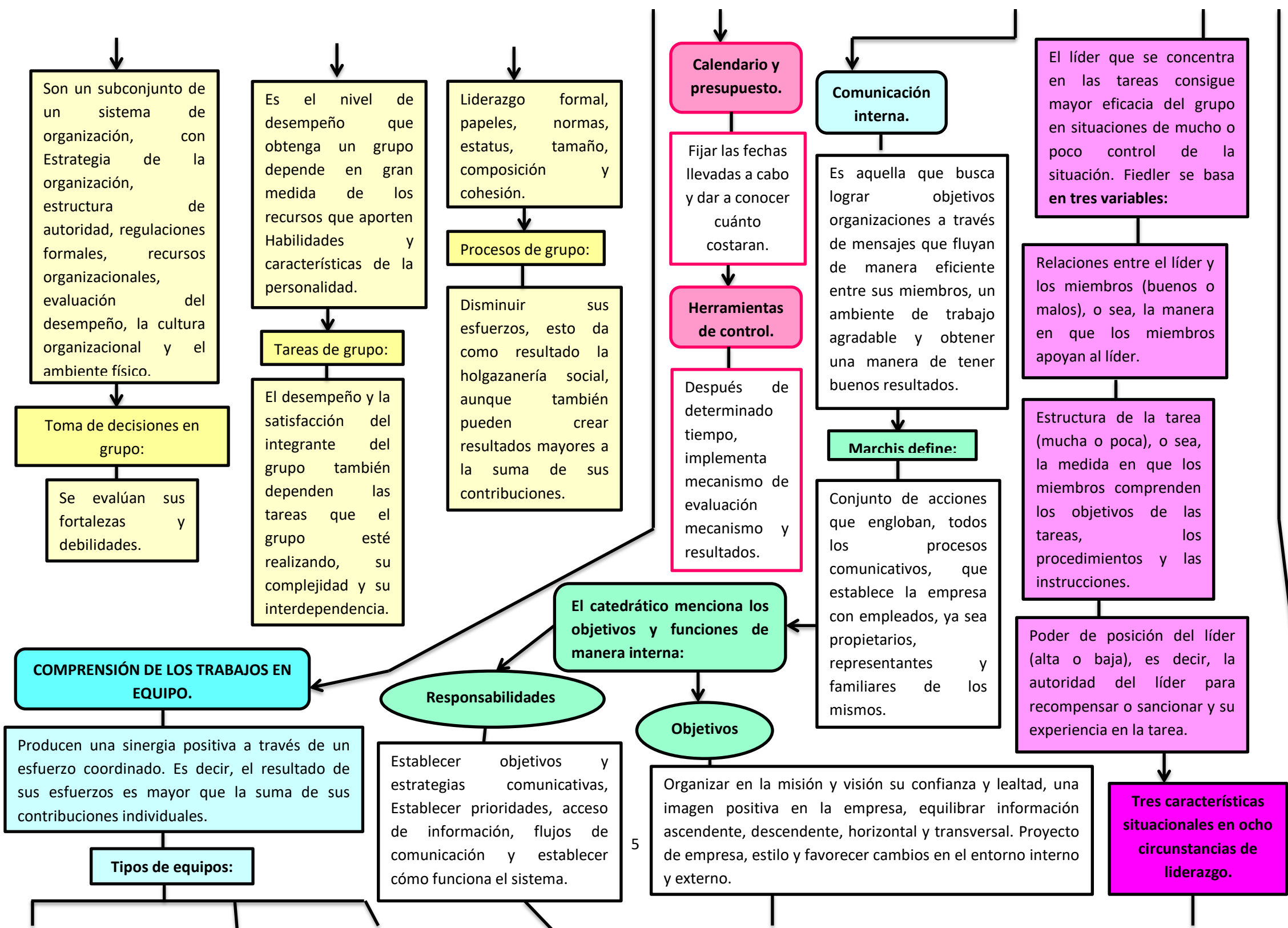
La dinámica de los grupos y equipos de trabajo es fundamental para el éxito de cualquier organización. Estos conceptos son esenciales para comprender cómo las personas interactúan, se comunican y colaboran en entornos organizacionales. A continuación, se presenta una introducción a varios temas clave relacionados con el comportamiento grupal y la dinámica organizacional. Los grupos son unidades básicas en cualquier organización y su estudio permite entender cómo las interacciones entre sus miembros afectan el rendimiento global. Los equipos, una forma particular de grupo, se caracterizan por su enfoque en objetivos comunes, colaboración y desempeño colectivo. La cohesión, roles, normas y dinámicas internas son elementos esenciales que influyen en la eficacia de un grupo o equipo. La comunicación es el proceso mediante el cual se transmiten y se intercambian informaciones y significados dentro de una organización. Una comunicación eficaz es vital para el funcionamiento organizacional, ya que permite coordinar actividades, alinear objetivos, resolver problemas y fomentar un ambiente de colaboración. La comunicación puede ser formal o informal y puede fluir de manera vertical (de arriba hacia abajo o de abajo hacia arriba) o horizontal (entre pares). El liderazgo es el proceso de influir y guiar a los miembros de un grupo u organización hacia la consecución de objetivos comunes. Los líderes desempeñan un papel crucial en la motivación de los empleados, la creación de una visión compartida y la gestión del cambio. El poder es la capacidad de influir en las decisiones y comportamientos de los demás, mientras que la política organizacional se refiere a las estrategias utilizadas por los individuos y grupos para alcanzar sus objetivos dentro de la organización. El poder puede provenir de diversas fuentes, como la autoridad formal, la experiencia, la información o las relaciones. El conflicto es una situación en la que dos o más partes perciben que sus intereses están en oposición. Aunque el conflicto suele verse como algo negativo, puede ser constructivo si se gestiona adecuadamente, ya que puede llevar a la innovación y la mejora. La negociación es el proceso mediante el cual

las partes en conflicto buscan un acuerdo mutuo, mientras que la mediación implica la intervención de un tercero neutral para ayudar a resolver el conflicto. Estos conceptos proporcionan una base sólida para entender cómo funcionan los grupos y equipos dentro de las organizaciones, y cómo las dinámicas de comunicación, liderazgo, poder y conflicto influyen en el comportamiento y los resultados organizacionales.

Instrucciones: Estimados maestros, en esta semana de trabajo, la actividad a realizar es "Mapa Conceptual" de los temas: **UNIDAD III. EL GRUPO**. 1.- Fundamentos del comportamiento grupal y equipos de trabajo. 3.2.- Comunicación organizacional. 3.3.- Liderazgo en las organizaciones 3.4.- Ejercicio del poder y la política. 3.5.- Conflicto, negociación y mediación.







Transformar a los individuos en elementos de equipo.

El individualismo y el colectivismo, son los valores culturales que influyen en la manera en que con posibilidad se acepten y operen los equipos y los grupos.

Formación de los miembros del equipo.

Selección:

Se contrata miembros del equipo se debe tener en cuenta que además de sus habilidades técnicas, sean compatibles con los papeles a realizar dentro de un grupo.

Entrenamiento:

Generalmente se da este entrenamiento mediante talleres, donde se les enseña la satisfacción del trabajo en equipo.

Recompensas:

Es alentar esfuerzos cooperativos en el lugar de competitivos.

Influencias sobre los equipos

Tales factores son:

Contexto, metas, cohesión y liderazgo.

CLARIDAD: El lenguaje en que se exprese el mensaje y la manera de transmitirlo, deben ser accesibles para quien va dirigida. **INTEGRACIÓN:** La comunicación debe servir como lazo de integrador entre los miembros de la empresa para lograr el mantenimiento de la cooperación necesaria.

Receptor:

Son los clientes actuales potenciales, públicos selectos, la opinión pública, líderes, agencias, gobierno, gremios, sindicatos, etc.

La comunicación externa comprende tres denominaciones:

Publicidad

Está destinada a establecer, desarrollar, realizar y/o cambiar la imagen corporativa de una organización.

Relaciones públicas.

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.

Canales informativos:

Boletines a los medios: Éstos transmiten respaldo a la imagen de la empresa, Están hechos en una estructura periodística.

Información comercial:

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

Se enfoca al público en general, más allá de los consumidores, tratando al público como sujeto de opinión.

Comunicados Públicos: Generalmente hechos en medios impresos, como pronunciamientos de la empresa en su comunidad. **Revistas:** Son publicaciones sobre temas y aspectos de interés hacia la comunidad de estructura editorial. Etc.

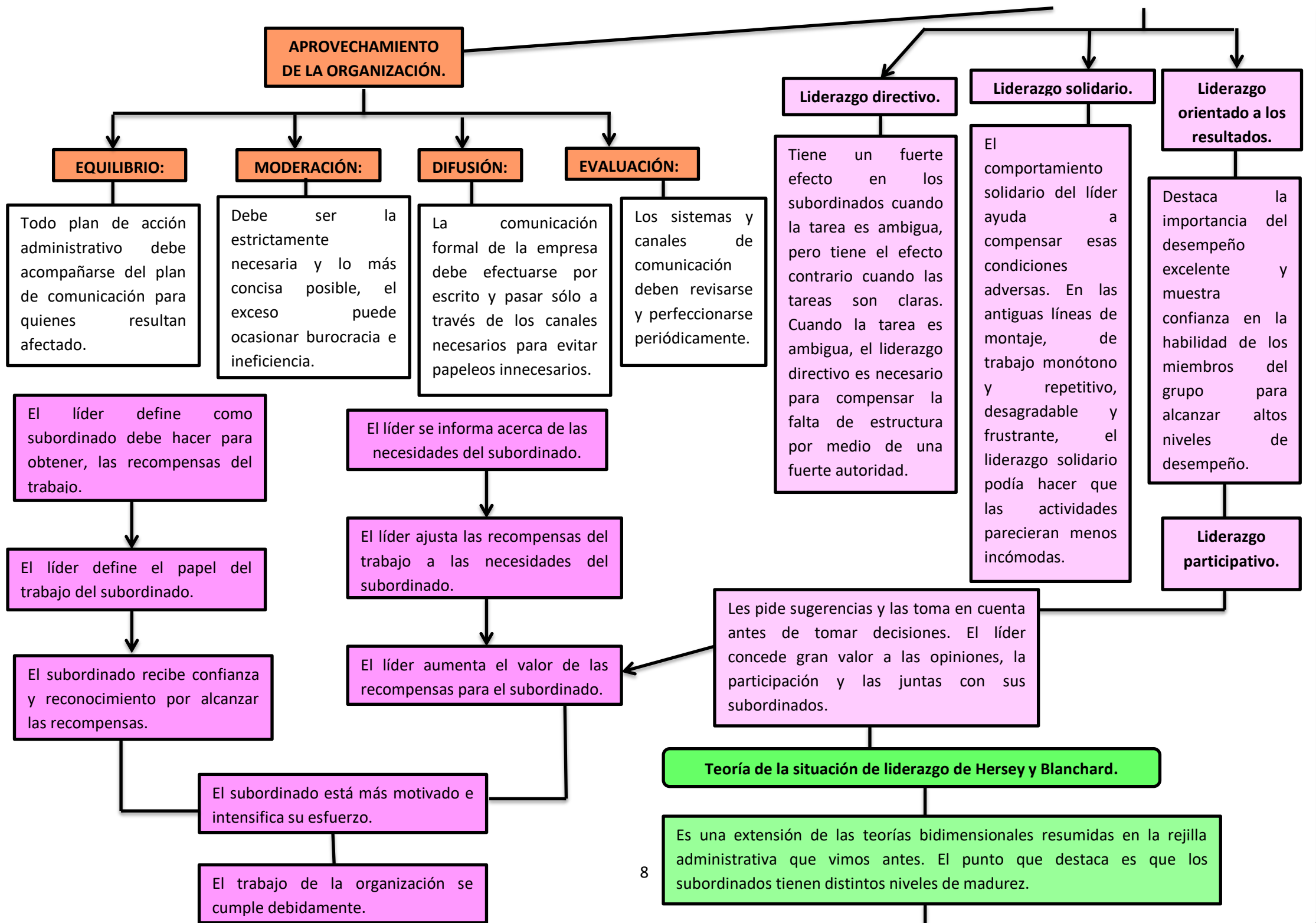
El emisor: Es la empresa, como en corporativo ideológico y operacional. **El mensaje:** Pasa a ser un acto de promoción, de hecho, social. **Los canales:** De gran importancia, ya que por ellos mismos se da el sentido de la comunicación que se quiere lograr y son.

Según esta teoría, las actitudes, la satisfacción, el comportamiento y el esfuerzo de una persona en el trabajo se pueden prever con base en los siguientes aspectos:

La medida en que la persona percibe el trabajo o su comportamiento o como un camino que genera los resultados que espera (expectativas).

Las preferencias de la persona por esos resultados (valencias).

House y Dessler proponen cuatro tipos específicos de liderazgo:



Para desempeñar sus tareas. Los autores sostienen que existen cuatro estilos de liderazgo:

Las personas capacitadas pero carentes de iniciativa requieren apoyo para aumentar su motivación. Este estilo lleva a los subalternos a compartir el proceso de decisión y fortalece el deseo de desempeñar el trabajo.

Estilo delegador. El estilo participativo (S4).

Requiere poca dirección y apoyo para realizar el trabajo, y estimula a los subalternos con la capacidad, iniciativa y la voluntad a asumir la responsabilidad de las actividades.

Esta teoría pone mucha atención en los subalternos y en lo que éstos piensan sobre la tarea a realizar. También señala que un líder eficaz debe estar atento y ajustar su estilo de liderazgo a los cambios en el grado de preparación de las personas involucradas en el trabajo.

Se deriva del cargo que ocupa el individuo en el grupo o en la jerarquía. En una organización formal, el supervisor de primera línea es percibido como una persona que tiene más poder que los obreros, el gerente tiene más poder que el supervisor y el director tiene más poder que el gerente.

Estilo de contar (S1).

Define los roles de las personas que no son capaces de asumir responsabilidades propias o no desean hacerlo. Elimina toda inseguridad sobre las tareas a desempeñar.

1. El poder coercitivo.

Se basa en el temor y la coerción. El subalterno percibe que si no cumple con las exigencias del líder ello le puede llevar a sufrir algún castigo o sanción que quiere evitar.

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.

4. El poder de competencia.

Se basa en la especialización, el talento, la experiencia o el conocimiento técnico. También se le llama poder de pericia.

Estilo de vender (S2).

Ofrece dirección en las tareas y apoyo a las personas que carecen de capacidades, pero desean asumir la responsabilidad del trabajo. Combina el enfoque directivo con la explicación y el refuerzo, a fin de mantener el entusiasmo.

French y Raven señalan cinco tipos de poder:

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. A este poder se le llama popularmente carisma

Estilo participativo (S3).

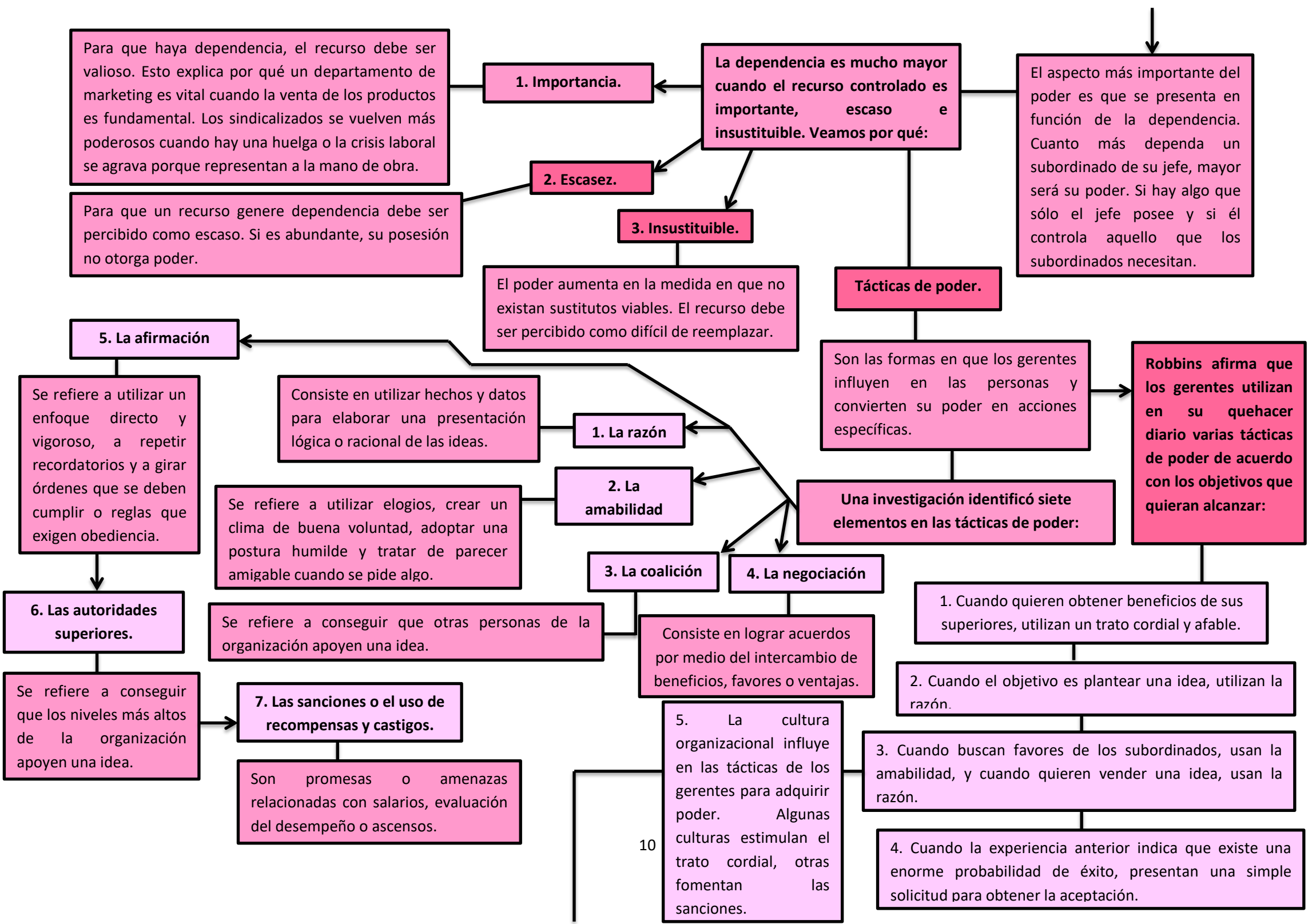
Es más indicado para subalternos que tienen una preparación de media a elevada.

El individuo que posee un puesto importante en una organización tiene poder por ese simple hecho: es el llamado poder del puesto. En una organización, el presidente tiene más poder que el gerente, debido a la autoridad formal que le confiere su posición jerárquica, y no por sus características personales, aun cuando éstas le permiten ocupar su cargo.

Se basa en el líder, y se caracteriza por la capacidad de lograr resultados por medio de las personas.

Dependencia.

En esa relación siempre existe un líder (la persona que influye) y los liderados (los sometidos a su influencia). El concepto de influencia está estrechamente ligado a los de poder y autoridad. Poder es el potencial de una persona para influir en otras.



Conflicto, negociación y mediación.

Son temas que, en general, exhiben aspectos disfuncionales e indeseables en una organización, pero que es necesario abordar y solucionar formalmente para que la eficacia no se vea mermada.

El estrés es un problema que ha ido creciendo en las organizaciones, probablemente como consecuencia de la mayor complejidad del trabajo. Los trabajadores se sienten presionados, se quejan y se desentienden de sus obligaciones; las presiones del trabajo aumentan y los problemas se agravan incesantemente.

Concepto de 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.

Cada conflicto es único, tiene características especiales y, de acuerdo con su gravedad, puede clasificarse en alguno de estos tres niveles:

Condiciones que anteceden a los conflictos

Se trata de las llamadas condiciones antecedentes, que son inherentes a la naturaleza de las organizaciones y que tienden a crear entre grupos e individuos percepciones que llevan al conflicto.

La realimentación puede precipitar o reducir el conflicto, según las circunstancias. Existen tres condiciones que anteceden a los conflictos.

1. Conflicto percibido.

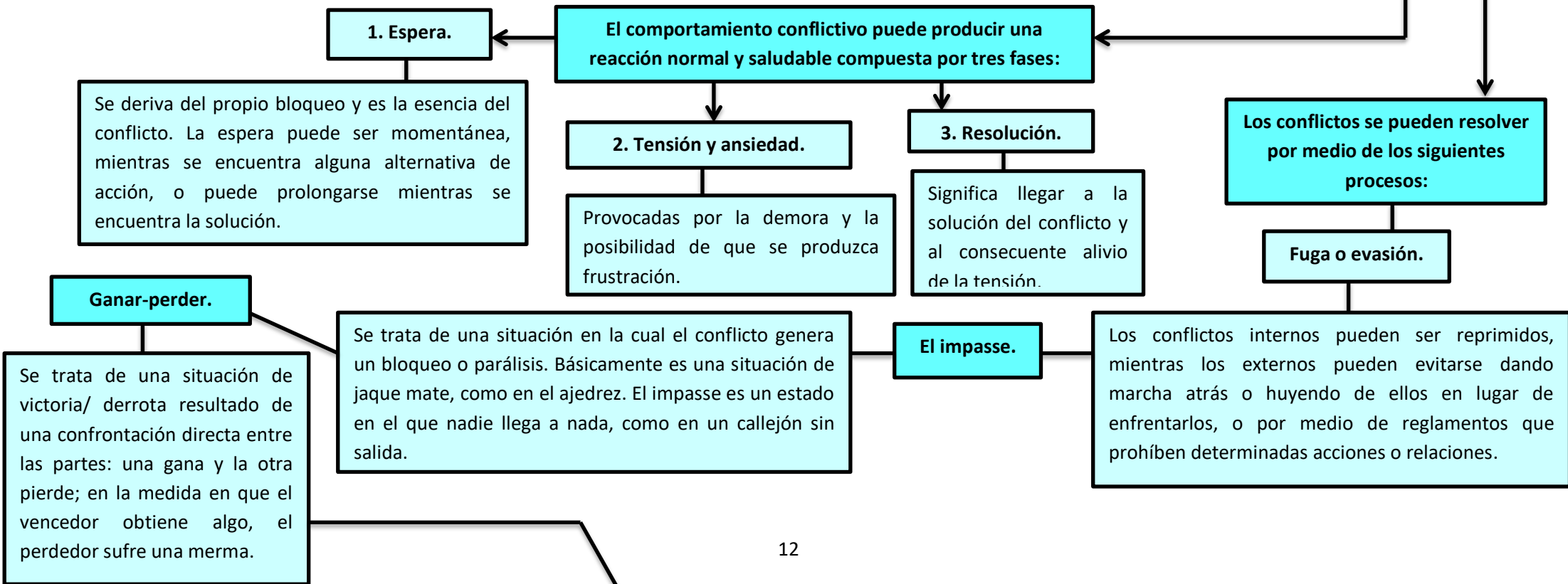
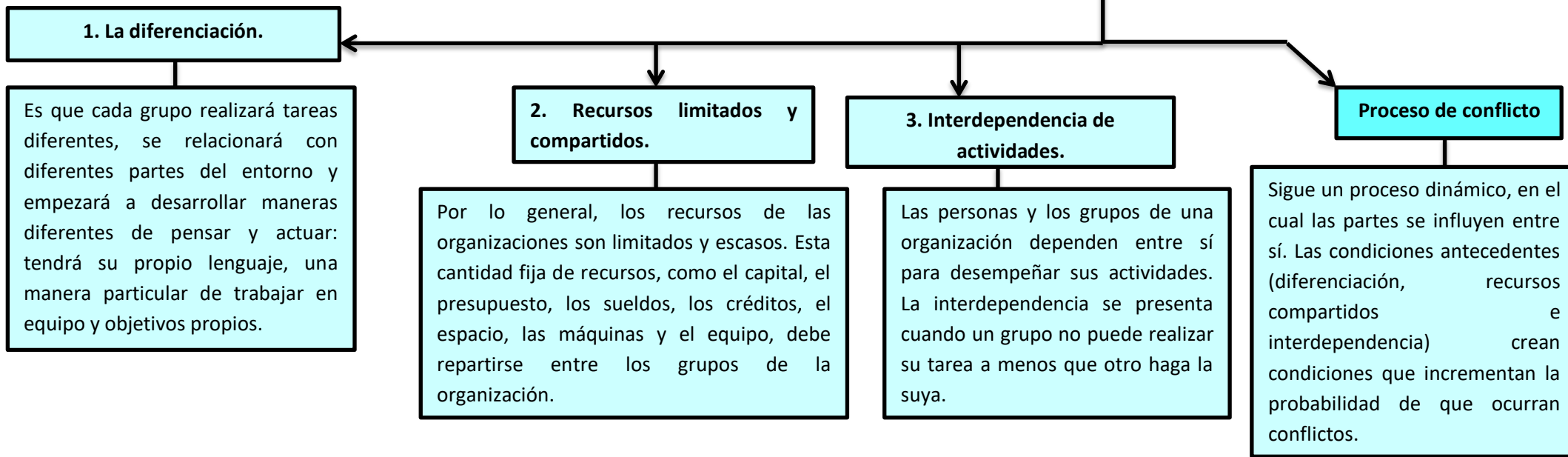
Es cuando las partes perciben que hay un conflicto porque sus objetivos son diferentes y existe la posibilidad de interferencia. Se trata del llamado conflicto latente: las partes piensan que existe en potencia.

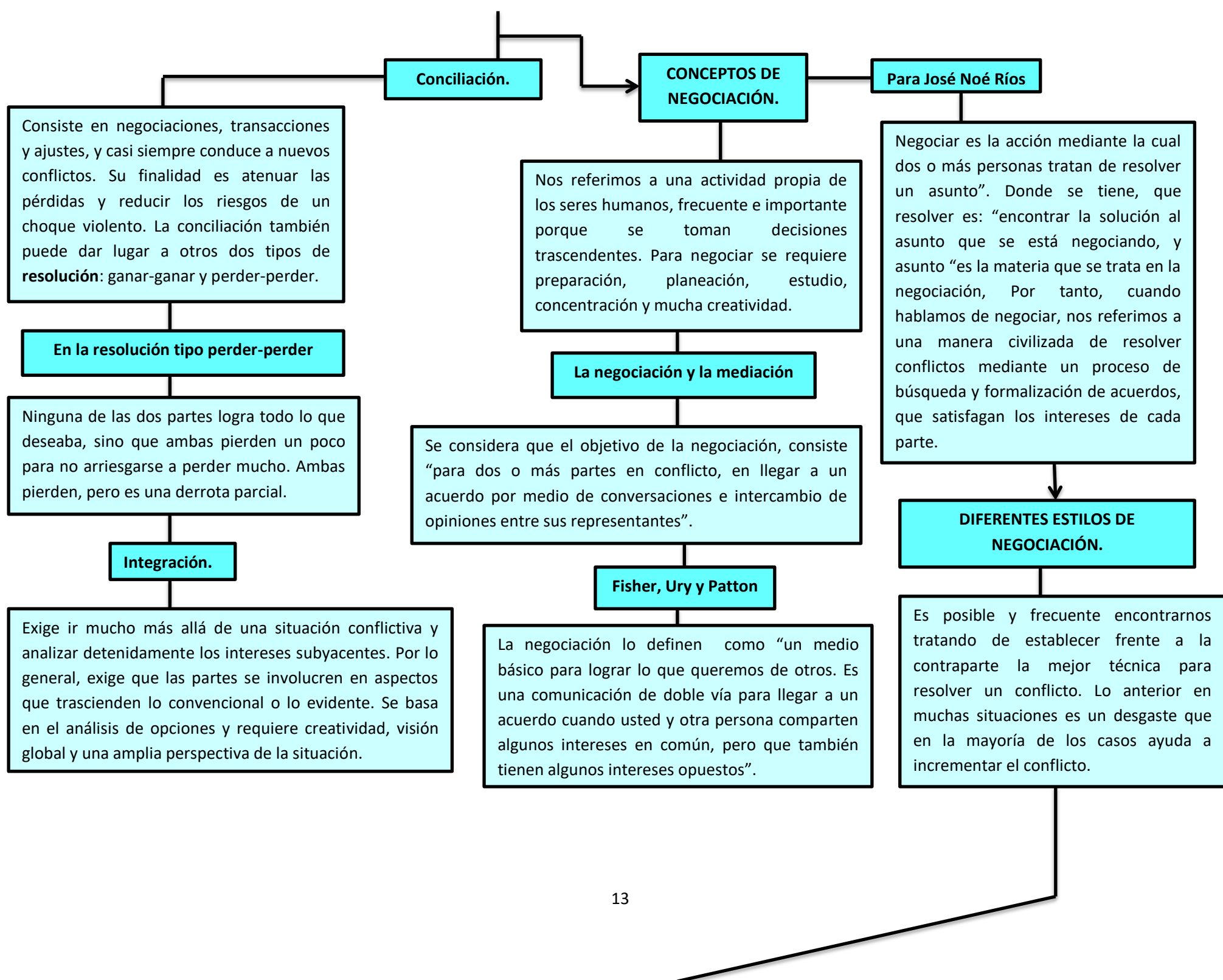
2. Conflicto experimentado.

Ocurre cuando el conflicto provoca sentimientos de hostilidad, rabia, miedo e incredulidad entre ambas partes. Se trata del llamado conflicto velado, uno que es disimulado y no se manifiesta abiertamente.

3. Conflicto manifiesto.

Se produce cuando el conflicto se expresa con una conducta de interferencia activa o pasiva de al menos una de las partes. Se trata del llamado conflicto abierto, que se manifiesta sin disimulo entre las partes implicadas.





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. Este estilo de negociación se seleccionan por parte de un negociador una serie de posiciones, soluciones alternativas que recogen intereses o necesidades particulares, ordenadas secuencialmente de acuerdo con resultados preferentes y presentados a la otra parte en un esfuerzo por llegar a un acuerdo.

Negociación fundamentada en intereses

“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 satisfacción de estos intereses se convierte en el objetivo de los negociadores”.

Solución entre una serie de acciones que han construido durante el proceso de negociación, aunando esfuerzos para lograr la decisión más acertada y benéfica para todos.

Roberto Valdés Sánchez en el libro la Transacción

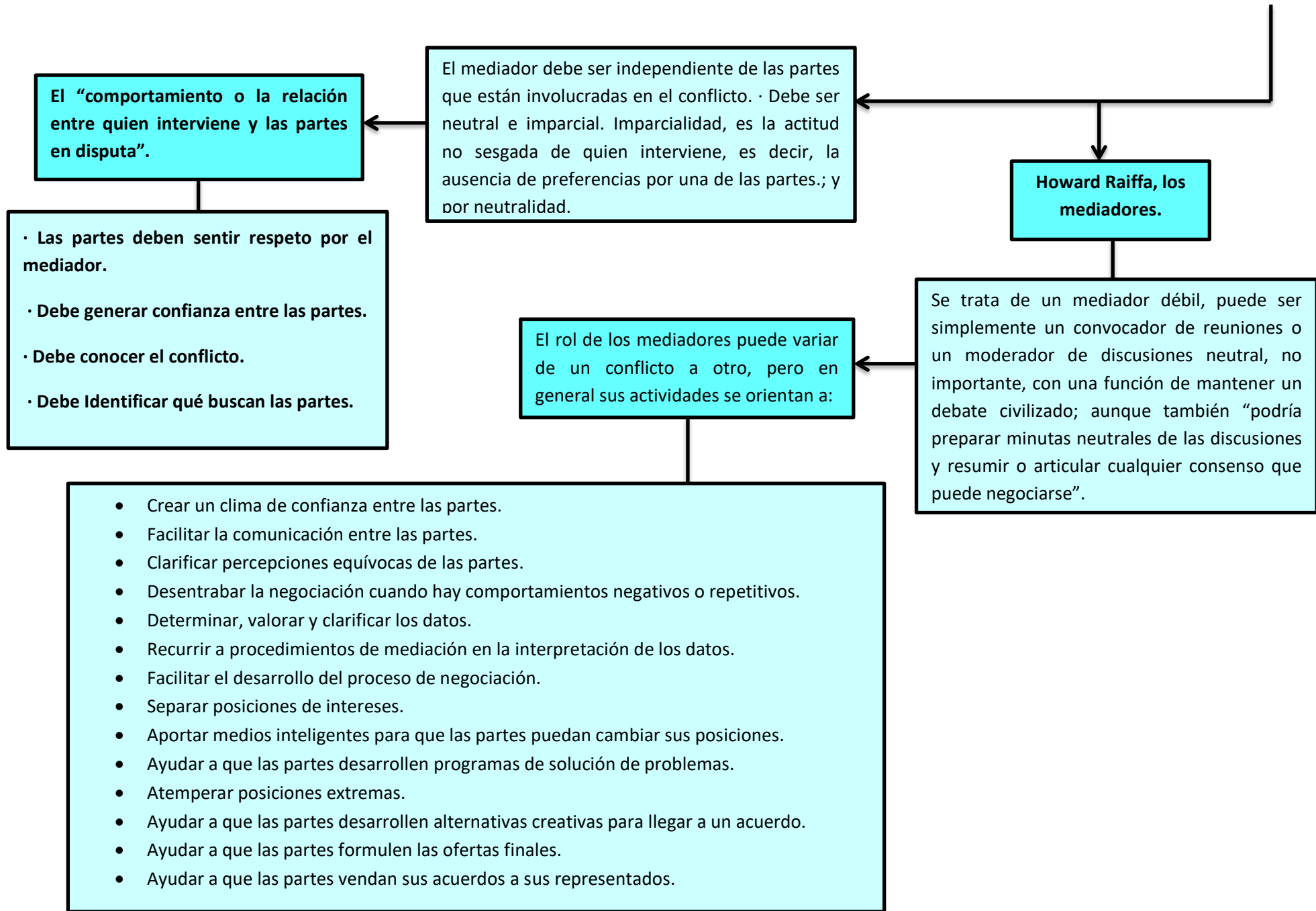
El procedimiento mediante el cual las partes de una relación en conflicto, libre y espontáneamente, con la participación de un mediador tercero cuya función es acercar a las partes, pero sin facultad para proponerles fórmulas de arreglo buscan llegar a un acuerdo para solucionar sus diferencias”.

LA MEDIACIÓN.

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. Cuando un acuerdo entre dos partes es alcanzado con la asistencia de ese tercero neutral, el acuerdo se ha logrado a través de la mediación James Laue, señala que la mediación “se refiere a un proceso analítico de solución de problemas en el que las partes son ayudadas a resolver sus propias disputas por terceros entrenados.

Andrew Floyer Acland dice 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.



Conclusión personal.

Mi reflexión sobre el grupo en el contexto de los fundamentos del comportamiento grupal y equipos de trabajo, resalta la profunda influencia que los equipos y su dinámica tienen en el funcionamiento y éxito de cualquier organización. El comportamiento grupal no solo es un reflejo de la cultura organizacional, sino que también es un factor determinante en la productividad, la satisfacción laboral y el logro de objetivos comunes.

La importancia de la comunicación organizacional se hace evidente cuando observamos cómo una comunicación clara y efectiva dentro del grupo puede facilitar la toma de decisiones, resolver malentendidos y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo. La falta de comunicación adecuada, por otro lado, puede ser la raíz de muchos problemas organizacionales.

El liderazgo dentro del grupo es otro aspecto clave que no debe pasarse por alto. Un líder efectivo es capaz de influir positivamente en el comportamiento grupal, guiando al equipo hacia el cumplimiento de metas, fomentando la cohesión y manejando el cambio de manera constructiva. Este liderazgo debe equilibrarse con una comprensión del poder y la política, aspectos inevitables en cualquier entorno grupal. Reconocer cómo el poder puede ser utilizado de manera ética y cómo la política organizacional puede influir en las decisiones es fundamental para navegar en las complejidades de los grupos.

Los grupos en el contexto organizacional son mucho más que la suma de sus partes; son entidades dinámicas cuyo comportamiento colectivo puede definir el éxito o fracaso de los proyectos y la organización en su conjunto. Entender y aplicar los principios de comportamiento grupal, comunicación, liderazgo, poder, política y manejo de conflictos es crucial para cualquier profesional que aspire a liderar con eficacia y crear equipos de trabajo altamente efectivos.

Conclusión.

En conclusión, el estudio del comportamiento grupal en las organizaciones revela la importancia fundamental de comprender cómo las personas interactúan y colaboran dentro de los equipos de trabajo. Estos grupos, a través de sus dinámicas internas, influyen directamente en la eficiencia y efectividad de la organización. La comunicación organizacional es el hilo conductor que mantiene unido al grupo, asegurando que los objetivos se entiendan y se persigan de manera coherente.

El liderazgo dentro de estos grupos desempeña un papel crucial, no solo guiando y motivando a los miembros, sino también moldeando la cultura y la dirección del equipo. El poder y la política, aunque a veces percibidos negativamente, son componentes inevitables que, bien manejados, pueden ser utilizados para alinear intereses y facilitar la toma de decisiones.

Por otro lado, los conflictos dentro de los grupos son inevitables, pero su manejo adecuado, a través de la negociación y la mediación, puede transformar estos desafíos en oportunidades para el crecimiento y la innovación. En conjunto, estos elementos subrayan la complejidad y la importancia de los grupos en el contexto organizacional, y cómo su comprensión y gestión efectiva son esenciales para el éxito a largo plazo de cualquier organización.

Bibliografía básica y complementaria:

1. Idalberto Chiavenato (2009) Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. México: McGraw Hill.
2. Lourdes Munch et al. (2010). Organización, diseño de estructuras organizacionales de alto rendimiento. México: Trillas.
3. Stephen P. Robbins, (2002) Comportamiento Organizacional, São Paulo: Prentice Hall.