

TEMA: comportamiento del grupo.



MATERIA: Estructura organizacional.

MAESTRO: Hermilio Ríos.

ALUMNO: María del pilar santos rodríguez.

GRADO: 3er semestre

Villahermosa tabasco/29/07/2020

**Modelos de diagnóstico organizacional y tipos:** la construcción de un modelo de desarrollo organizacional significa ayudar a los individuos de la organización a actuar bajo las fuerzas que ellos mismos generan, en lugar de inducirlos o construirlos.

**Ciclo de actividad:** cuando el D. O. es dirigido a los sistemas formales e informales, tienden a centrarse en el sistema informal que comprende la cultura de la organización. Por lo tanto se define a la cultura como el patrón de actividades humanas o de conducta y las normas, sentimientos, creencias, actitudes aceptadas por los miembros de la organización que determinan dicha conducta.

**Equilibrio de sistemas:** en este modelo están relacionados mutuamente la tecnología, la estructura y la cultura, al moverse la tecnología de los procesos repetitivos a los proyectos en un solo tiempo, la estructura óptima tenderá a moverse de una forma centralizada a una descentralizada.

**Diferenciación e integración:** a medida que crecen las organizaciones se hacen más complejas, necesitan una creciente especialización técnica y más sistemas sofisticados de control. Determinadas organizaciones pueden requerir cierta cantidad de cada uno de ellos para tener efectividad.

**Propiedades del grupo:** son las que modelan el comportamiento de sus miembros.

**Roles:** la comprensión del comportamiento de un rol sería mucho más fácil si cada persona eligiera uno y lo interpretara de manera regular y consistente. Cada persona en su vida ocupa diferentes roles para cada faceta de su vida, rol de padre, de hijo, de hermano, de compañero de trabajo y de jefe, cada rol tiene diferentes características de una misma persona.

**Identidad de rol:** las personas saben que deben hacer cambios en su vida por su beneficio cambiar de rol.

**Percepción de rol:** es lo que yo pienso de cómo es que se debe actuar en diferentes roles, mediante nuestras experiencias pre cada persona tiene una diferente apreciación de cómo se debe actuar.

**Expectativas de rol:** es lo que las personas piensan de cómo debo de actuar todas las personas tenemos fijadas las características para cubrir cada rol.

**Conflicto de roles:** muchas veces pasa que algunos de los roles que ocupamos afecta a otro de manera continua, un ejemplo de eso es cuando trabajamos muchas horas y eso afecta nuestra relación como padres.

**Normas:** en toda organización existen normas especiales que solo se cumplen dentro de ella, estas que pueden ser implícitas y explícitas, eso quiere decir estar o no estar en el reglamento.

**Estatus:** dentro o fuera de la organización vemos que se encuentra el status, aun dentro de un pequeño grupo, en las tareas diferenciadas que realiza, el estatus lo determina el poder que una persona ejerce sobre los demás, la capacidad de una persona para contribuir al logro de las metas del grupo y a las características personales de cada persona.

**Tamaño:** el tamaño afecta a la efectividad del grupo dependiendo de la actividad que se realice. Hay algunas actividades para las que los grupos pequeños pueden funcionar muy bien, como para cuando se realizan actividades rápidas, en las cuales puede verse que los miembros del grupo, que este sea grande o pequeño, afecta de alguna manera su comportamiento y el concepto que se tiene de este.

**Cohesión:** se trata del grado de unión y dependencia, el esfuerzo de cada miembro del grupo para seguir unido este, el tiempo que el grupo haya estado unido va a tener mucha relevancia en su cohesión puede verse que en los grupos que trabajan juntos muchos años tienen mucha mayor cohesión a los que llevan unidos semanas.

