



**Nombre de alumno: Rocio Paola Molina
Mendoza**

**Nombre del profesor: Jhoani Elizabeth
Pérez López**

Nombre del trabajo: Mapa conceptual

Materia: Comportamiento Organizacional

Grado: 4°

Parcial: 4

**Grupo: "A" Medicina Veterinaria Y
Zootecnia**

Ocosingo, Chiapas 29 de noviembre del 2024

15/05/2021

El trabajo colaborativo dentro de las Organizaciones

Desempeño El grupo trabaja sin conflictos personales resolviendo problemas y tomando decisiones

Etapas de desarrollo de un grupo según Robbins

- Formación
- Normalización
- Tormenta
- Desempeño
- Terminación

Formación Escoger el líder del miembro.

Tormenta Asignar roles y surgen conflictos / problemas

Normalización Se establecen roles y normas se enfocan en tareas.

Desempeño Trabaja sin conflictos personales resolviendo los problemas.

Terminación Tarea concluye y los miembros están satisfechos.

Usos

- Coordinación
- Comunicación
- Confianza
- Complejidad
- Compromiso

+3

+10

13/Nov/24

NOV 2024

Scribe

4.1 Definición, Clasificación y etapas del desarrollo de los grupos en las Organizaciones.

Robbins (1996 - 2014) afirma que un grupo se define como dos o más individuos interactuantes e interdependientes para poder alcanzar determinados objetivos específicos.

Un grupo se puede formar cuando uno o más personas interactúan entre sí manteniendo ideologías, intereses, metas y objetivos en común.

La importancia de un grupo se organiza a partir de la necesidad e interés de colaborar de manera conjunta. Comportamiento, información, comunicándose y tomando decisiones hacia el logro de objetivos.

Los grupos se pueden formar en: escuelas, trabajo, Iglesia, etc.

En su libro de comportamiento organizacional de Nelson Quick, afirma que:

El grupo se integra, acepta y entiende la tarea asignada. Los participantes se comunican y exponen sus ideas. El conflicto forma parte de las ideas expuestas. Las decisiones, expuestas por el grupo son consensuadas.

La dinámica grupal: es una metodología que consiste en reunir a un grupo de personas cara a cara o vía electrónica para tomar decisiones.

- Siguientes pasos:
- Se forma el grupo de trabajo.
 - Se da a conocer la problemática a tratar
 - Se analiza la problemática
 - Los integrantes aportan sugerencias
 - Las sugerencias son evaluadas por el grupo
 - Se toma mejor decisión.

Los grupos formales o informales se integran para solucionar situaciones adversas en las organizaciones e satisfacer necesidades, proximidad, atracción, metas y económicas.

3. Requisitos para que exista este grupo:
1. Debe haber dos o más individuos que lo integren
 2. El grupo interactúan de alguna manera.
 3. El grupo tiene una meta común: si no hay meta o propósito, no hay grupo.

El comportamiento de los equipos pasa por 5 etapas.

Formación Los miembros se conocen, no tienen claro los objetivos de las tareas a realizar.

Tormenta Los miembros se empiezan a conocer unos a otros, se logran empatías, se asignan roles.

Normalización Se ordena la estructura y roles de trabajo los cuales son aceptados.

Desempeño miembros ya no tienen problemas personales, se embarca en la resolución de problemas

Terminación la tarea ha concluido, los miembros están satisfechos con el trabajo realizado.

- 1. Debe haber dos o más individuos que se integran
 - 2. El grupo interactúa de alguna manera
 - 3. Requiere para que exista este grupo
- El grupo tiene un meta común: si no hay meta o propósito no hay grupo

El comportamiento de los equipos para los etapas

Formar los miembros de los equipos, no tiene claro los objetivos de los tareas a realizar

Tomar los miembros se empujan a conocer uno a otros se logran familiarizados se asignan roles y roles se distribuyen y se inicia la estructura y roles de cada uno

Propiedades de los grupos: roles, estatus, liderazgo
Cohesión

En los grupos de trabajo no son personas que se comportan de manera desordenada o alborotada
- hacen posible explicar y predecir gran parte del comportamiento individual dentro del grupo así como el desempeño

William

- El mundo es un escenario y todos los hombres y mujeres son menos actores
- la comprensión del comportamiento sería más fácil si cada persona elige uno y lo interpreta de manera regular y constante.

Shakespeare

Con la misma metáfora, podemos decir que todos los miembros del grupo son actores y cada uno interpreta un rol.

Se requiere que interpretemos varios roles diferentes
varios roles diferentes, tanto en el trabajo como fuera de este

- Muchos de los cuales son compatibles otros generan conflicto

- Las normas les dicen lo que en ciertas circunstancias deben esperar y lo que no.
- Desde el punto de vista de un individuo le comunican lo que se espera de él en situaciones.
- Las normas difieren entre los grupos, comunidades y sociedades pero todos los tienen las normas cubren virtualmente todos los aspectos del comportamiento de los grupos.

Las normas

En el personal

No es raro que los grupos de trabajo den a sus miembros claves.

específicos de la intensidad con que hay que trabajar, como hacer el trabajo, que nivel de producción lograr.

Como en el tiempo.

El nivel de tardanza apropiado, las horas de trabajo o bien las jornadas laborales de las cuales las normas deben ser aplicadas.

Las normas son muy poderosas

Son poderosas en extremo y afectan el desempeño de los empleados individuales

1. Son capaces de modificar de manera significativa un pronóstico de rendimiento que se basa en la aptitud del trabajador y su nivel de motivación
2. Las normas de presentación como la vestimenta y reglas no escritas de cuando parecen ocupado
3. Normas de acuerdo social como los miembros del grupo almorzar o hacer amigos en el trabajo o fuera de este.
4. Normas de asignación de recursos, como la asignación de trabajos difíciles y la distribución de recursos (como el salario o equipo.)

El estatus

Una posición o rango social definido que los demás dan a los grupos a los miembros de alguno existe en toda sociedad.

Estatus.

Es un factor importante para la comprensión del comportamiento humano debido a que es un motivador significativo y tiene consecuencias conductuales significativas cuando los individuos perciben una disparidad entre el estatus que creen tener y el que los demás perciben.

- No es raro que los miembros de estatus alto de los grupos tengan más libertad para adaptarse a las normas que el resto de sus integrantes.

El tamaño.

¿El tamaño de un grupo afecta su comportamiento general? Sí, en definitiva ya que depende de las variables que se consideren por ejemplo las evidencias indican que los grupos pequeños son más rápidos que los grandes para culminar tareas y que los individuos se desempeñan mejor en grupos chicos.

pereza social

Es la tendencia por la que los individuos hacen menos esfuerzo donde trabajan en forma colectiva que individual. Esta contradice la lógica de que la productividad del grupo en conjunto debería, igualar suma de la productividad de cada uno de los individuos que lo constituyen.

Cohesion

Los grupos difieren en cuanto a su cohesión, el grado en que sus miembros se ven atraídos uno con otro y están motivados para permanecer en el grupo.

Ejemplo

Ciertos grupos de trabajo tienen cohesión por que sus miembros pasan mucho tiempo juntos o el tamaño pequeño del grupo facilita mucha interacción.

Si la Cohesion

Si estas son altas (mucha producción, calidad en el trabajo, cooperación con individuos fuera del grupo etc.) un grupo cohesivo sera más productivo que otro que lo sea menos.

Si la cohesión es alta y las normas de desempeño bajas, la productividad sera poca.
Si la cohesión es baja y las normas de desempeño elevadas la productividad aumentara, pero menos en la situación en que tanto la cohesión como las normas son altas.

HIG
20/Nov/21