



**Nombre de alumno: Daniela Itzel López Rendón**

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

**Nombre del trabajo: Mapa Conceptual.**

**Materia: Comportamiento Organizacional.**

**Grado: 4°**

**Grupo: Licenciatura en Medicina Veterinaria y zootecnia.**

Ocosingo , Chiapas a 30 de noviembre 2024.

El trabajo colaborativo dentro de las organizaciones

Desempeño

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

Las etapas de desarrollo de un grupo según Robbins

- Formación
- Normalización
- Terminación
- Tormenta
- Desempeño

Formación: Escoger el líder 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.

Video:

Coordinación

Comunicación

Confianza

Completividad

Compromiso

## 4.1 Definición, clasificación y etapas del desarrollo de los grupos en las organizaciones.

Robbins define como dos o más individuos, interactuantes e interdependientes que se reúnen para alcanzar objetivos específicos.

Buscan mantener ideologías, intereses, metas y objetivos en común. Comparten información, comunicándose y tomando decisiones para el logro de objetivos.

Los grupos se forman en escuelas, trabajo, iglesias etc.

Pueden tener éxito o fracaso.

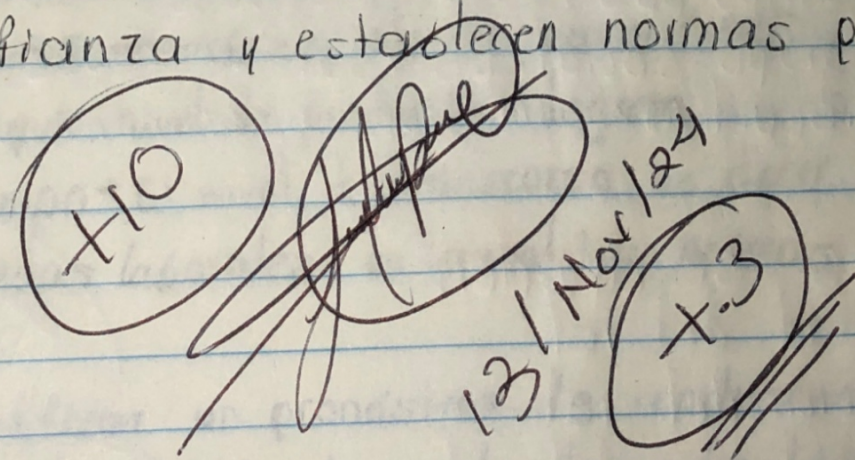
La comunicación es fundamental para que cada integrante pueda exponer sus ideas, sea escuchado y sean respetado. Los equipos se conforman de gerentes y trabajadores que colaboran juntos durante un periodo.

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

Las organizaciones tienen estructura de autoridad reporta a quien toma decisiones, lo cual determina donde se coloca un grupo de trabajo dado en la jerarquía de la organización.

Un grupo formal se conforma de dirección para lograr metas, integrado de funciones jerárquicas y las dirigen directivos, jefes de departamento, coordinadores, etc.

Un grupo informal se forman de individuos que se desarrolla en torno a intereses y amistades comunes y no en torno a un diseño deliberado. Mantienen relación directa y no hay jerarquías impuestas, conviven en áreas de trabajo donde adquieren confianza y establecen normas propias.



## 4.2 Propiedades de los grupos: roles, estatus, tamaño y cohesión.

En los grupos de trabajo no son personas que se comportan de manera desordenada o alborotada.

Muchos de esos roles son compatibles, otras generan conflictos.

**Las normas:** Se clasifican en dos en el personal es en la cual den a sus miembros claves específicas, de como hacer el trabajo que nivel de producción logran.

Como en el tiempo → El nivel de transcurso es decir las horas de trabajo, jornadas laborales en la cual las normas deben ser aplicadas.

01. Pueden modificar un pronóstico de rendimiento.
02. Normas de presentación - lo que tu demuestras, tú aparieneta.
03. Normas de acuerdo social - de que son amigas y trabajan.
04. - Normas de asignación de recursos - asignación de trabajo.

## El Estatus

Es la posición o rango social en el cual una persona se cataloga o se lo asignan. Lo cual lo hace un factor importante en la comprensión del comportamiento lo cual genera consecuencias conductuales hay una gran diferencia entre el que creen tener y el que la sociedad percibe.

si en definitiva dependen de variables la cual el efecto depende

**Pereza social:** Es la tendencia por la cual individuos no trabajan de la misma manera, tienen un menor esfuerzo, hay una suma.

**Cohesión**

Los grupos difieren en cohesión, los miembros se ven atraídos, están motivados para permanecer en un grupo social. Lo cual un grupo cohesivo es más productivo, tiene que haber una mayor productividad.

**Roles se dividen**

- Identidad del rol
- Percepción del rol
- Expectativas del rol
- Conflicto de roles.

