



# **UNIVERSIDAD DEL SURESTE**



**LICENCIATURA: TRABAJO SOCIAL Y GESTION  
COMUNITARIA**

**DOCENTE: LIC. ANA SILVIA LAZARO VALENCIA**

**MATERIA: GESTIÓN DEL TRABAJO SOCIAL**

**ACTIVIDAD: ENSAYO**

**ALUMNA: ARACELY HERNANDEZ HDEZ**

**Fecha: 05/2020**

## **Introducción**

En este ensayo se hablará de las teorías sobre como se configura la organización basado al comportamiento humano en las empresas que es un elemento vital para el buen funcionamiento de las organizaciones, en el que hablar de comportamiento es confuso, porque las personas son únicas, por su manera de pensar, carácter, emociones, actitud y diferencia en sí mismos.

Esto refiriéndose también a que las organizaciones saben qué tipo de personal tienen, conocen las características profesionales y personales de cada individuo, es por ello que cada sujeto ocupa un lugar dentro de la empresa de acuerdo a sus habilidades, que ellos aplican para el desarrollo de la organización, aunque en ocasiones provocando desacuerdos, disgustos, malos entendidos lo que lleva aun entorno de desconfianza, seguido de un ambiente laboral tenso.

Esto con el propósito de la intervención del individuo en el medio social y su entorno consigo mismo y el poder desarrollar sus conocimientos y habilidades dentro de las organizaciones generando un ambiente grato para ello y los que los rodea.

Así mismo hablar sobre la motivación del individuo en las organizaciones siendo este un proceso diversificado de cada persona o personal de una organización y que no solo es lo que el empleado muestra, sino todo un conjunto ambiental que rodea al puesto de trabajo lo cual hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera dentro de la organización.

Sin embargo, también tenemos la importancia de una buena comunicación que se puede decir que es la esencia de la actividad organizativa y es necesaria para un buen funcionamiento, en el que existen internas y externas.

De igual manera mostraremos los tipos de compromiso individual y tipos de poder que suelen existir en las organizaciones ya que la relación entre empresa y empleado es vital para que todo funcione correctamente.

Por otro lado, se hablará igual del grupo y tipos de grupo del mismo siendo este un sistema social dentro de la organización dividido en grupo formal e informal.

Así mismo hablar de los equipos de trabajo en el que se componen de empleados que forman parte de gestión y resultados de la organización. En el que cada uno de ellos ocupan puestos de trabajo relacionados entre sí.

Y por último hablaremos igual de los comités que estos consisten en asignar o dividir áreas administrativas en el que suelen reunirse y en ello poder discutir y tomar decisiones en conjunto.

## **DESARROLLO**

Hoy podemos decir que la teoría organizacional se basa al estudio de las estructuras organizacionales y su diseño, esta encarga del estudio comparativo de todo lo relacionado con la administración en la descripción y explicación de la naturaleza, así como su tipología, estructura, procesos y funciones. Teoría que consiste en analizar un fenómeno y explicarlo, esto para la comprensión de sus causas que nos servirá para mejorar la realidad.

Siendo un sistema de actividades coordinadas y formadas por dos o más personas, en que la cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización.

Una organización sólo existe cuando hay personas capaces de comunicarse y que están dispuestas a actuar juntos para lograr un objetivo común, uniendo sus esfuerzos, realizando tareas para un bien común, de ahí las importancias de las organizaciones sin embargo esto no impide que las personas, dentro de la organización, busquen objetivos individuales.

En ello podemos decir que la organización de personas en las empresas, es de gran importancia para facilitar la coordinación de las actividades y el control de las acciones de todos sus integrantes.

### **El individuo y el grupo en la organización**

En primera hablar del individuo y el grupo en la organización es que como persona nos incorporamos a la organización aportando un conjunto de habilidades, destrezas, valores, percepciones, actitudes, motivaciones, expectativas y metas que tenemos, junto a otros aspectos como nuestro temperamento y personalidad que cada sujeto tiene, asimismo nuestras actitudes, inteligencia, conocimientos y competencias, las cuales pueden ser de mucho valor para los objetivos de la organización o también pueden ir en contra de ello. Desde otra perspectiva decimos que el individuo ingresa a la organización como un todo.

Sin embargo, los grupos de trabajo en la organización suelen ser de 2 o más personas que intercambian actividades de manera mutua ya sea permanente o temporal para realizar el trabajo establecido.

Ejemplo de ello como:

- Grupos directivos, elaboran planes y toman decisiones generales sobre la organización
- Grupos de ejecutivos y mandos intermedios, son los grupos responsables en la realización de las actividades ya establecidas por los grupos directivos. Su función es precisar fines más específicos de los objetivos generales de la organización.
- Grupos de especialistas, proporcionan los servicios a los grupos de ejecutivos y directivos para que éstos puedan realizar con mayor eficacia su trabajo.
- Grupos de trabajadores, realizan las tareas concretas que permiten la secuencia de los fines de la organización.

### **La motivación en la inserción del individuo en la organización**

La motivación, es un proceso de muchas dimensiones, y que no solo es lo que el empleado muestra, sino todo un conjunto de aspectos ambientales que lo rodean en el ámbito laboral implicando sus valores personales que influyen en su ambiente físico y social, por su estructura fisiológica, necesidades y experiencias, esto haciendo que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera dentro de la organización.

De igual modo cada persona ha desarrollado diferentes aspectos emocionales y vivencias, que siempre están presentes en todo ser humano.

Siendo el comportamiento organizacional dado en un complejo sistema social, en el que la motivación viene de las características personales y el ambiente que se encuentran.

Ya que cada persona constituye una realidad diferente a las demás, necesidades que es necesario satisfacer para que cada persona logre la realización para con ellos mismos.

En este sentido, el ciclo Motivacional está dado por el surgimiento de una necesidad, que rompe el estado de equilibrio en el que se encuentra una persona, esto provocando un estado de tensión que lo lleva a desarrollar un comportamiento capaz de descargar la tensión y liberarlo del desagrado y el desequilibrio.

## **La importancia de una buena comunicación en una organización**

Una buena comunicación es aquella en la que se practica la escucha activa sin olvidar que lo más importante en un proceso de comunicación no es lo que se quiere decir, sino lo que la otra persona entiende.

La comunicación es la esencia de la actividad organizativa y es algo que no puede ser inventado esto para su buen funcionamiento. Una buena comunicación mejora la competitividad de la organización, su adaptación a los entornos, facilita el logro de los objetivos y metas establecidas, satisface las propias necesidades y la de los integrantes, coordina y controla las actividades y fomenta una buena motivación, así como un compromiso, responsabilidad, implicación y participación de los que lo conforman y un buen ambiente de trabajo.

En ella existen dos formas de comunicación que son: la comunicación interna y externa en que podemos diferenciar la una con la otra. Siempre en cuando tener claro en quienes somos y que hacemos basándonos a los valores, actitudes, creencias y experiencias de cada individuo.

En cuanto a la comunicación interna se puede decir que es importante tener en cuenta qué queremos decir y cómo queremos decirlo, y de qué manera se transmitimos el mensaje sabiendo que existe una diferencia entre lo que se recibe y lo que se percibe, por lo que se hace de vital importancia fomentar la participación y el compromiso de las personas que forman la organización.

Con respecto a la comunicación externa, es importante proyectar, promover y reforzar la imagen de la organización, publicitar nuestros proyectos o actividades, saber a quienes nos dirigimos y conseguir la participación y relación de cada uno de ellos, en el que es importante tener en cuenta cómo nos perciben y cómo queremos que nos perciban.

## **Tipos de compromiso individual y tipos de poder**

El compromiso organizacional se refiere a la entrega que un individuo tiene con la empresa. La relación entre empresa y empleado es de suma importancia para que todo funcione correctamente, por lo que una de las tareas más importantes de la empresa es el estar comprometido.

En ello podemos clasificarlos en tres:

- Los comprometidos es por ejemplo cuando un empleado no se va de la empresa y que en ella no solo ve permanecer sino crecer profesionalmente en ella.
- Los no comprometidos son los que contribuyen con su trabajo, pero sin pasión ni entrega personal.
- Y los activamente desinteresados son de los que transmiten su malestar a su ámbito laboral y suelen generar un descontento entre compañeros y subordinados y por tanto deterioran el entorno laboral.

Así mismo hablar del poder en las organizaciones siendo este un elemento primordial en el papel de los gerentes y una herramienta que los puede beneficiar o de lo contrario afectar en el desempeño de sus subordinados.

Todas las empresas persiguen objetivos, metas y tienen planes que cumplir, para ello es necesario que utilicen un sistema de coordinación y control basado en el poder y la autoridad que representa cada puesto de la compañía.

En el que podemos clasificar como:

- Poder correctivo.  
Se basa en el temor. Los que lo reciben, reaccionan por temor a los resultados negativos que podrían ocurrir si no cumplieran.
- Poder de recompensa.  
Lo opuesto al anterior. La gente cumple con los deseos o decisiones de otros, porque ello puede producirle beneficios.
- Poder legítimo.  
El que una persona recibe como resultado de su puesto en la jerarquía formal de una organización. Los puestos de autoridad incluyen los poderes correctivos y de recompensa.
- Poder de expertos.  
Influencia que se tiene como resultado de la experiencia, habilidades especiales o conocimientos.
- Poder de referencia.  
Se basa en los comportamientos o características personales de alguien, que son admirados por otros.
- Poder del puesto.

Concede autoridad para decidir y controlar el trabajo de los demás, incluyendo sanciones y recompensas.

- Poder personal.

Se deriva de los conocimientos o rasgos de personalidad que le permiten a una persona influir en el comportamiento de otras.

- Poder basado en información y recursos.

Son personas que aplican las reglas que rigen el control de los recursos, así como las que de hecho poseen, asignan y usan los recursos.

### **El grupo y tipos de grupo en la organización**

El grupo en la organización es como un sistema social dentro la organización.

Tipos de grupos en las organizaciones estas formadas por grupos formales e informales

- Grupos formales

Los grupos formales son sistemas para tomar decisiones, movilizar recursos, reunir y transmitir información, o realizar otro tipo de tareas relacionadas con los planes y los objetivos de la organización.

- Grupos informales

Estos están formados fundamentalmente por razones de amistad. No están directamente controlados por la organización.

### **Equipos de trabajo en las organizaciones**

Los equipos de trabajo se componen de empleados que forman parte de una unidad de gestión y resultados de la organización. Sus miembros ocupan puestos de trabajo relacionados entre sí, es decir que se estructuran para una determinada tarea y luego se disuelven. Sin embargo, comparten y desarrollan normas, sentimientos y se auto organizan siendo responsables.

¿Qué es un equipo de trabajo?

Un equipo de trabajo es una agrupación de individuos orientada a la consecución de un único objetivo común, permitiendo asociar a personas con talentos, conocimientos o habilidades diferentes, para avanzar hacia la meta común.

Siendo por naturaleza seres sociales, que prefieren vivir en la compañía de sus pares. Y es por ello que los equipos de trabajo de distinta naturaleza han existido desde siempre.

### **Los comités**

Consisten en asignar los diversos asuntos administrativos a un grupo de personas que se reúnen para discutirlos y tomar una decisión en conjunto.

Clasificados como:

Directivo; Representa a los accionistas de una empresa.

Ejecutivo; Es nombrado por el comité directivo para que se ejecuten los acuerdos que ellos toman.

Vigilancia; Personal de confianza que se encarga de inspeccionar la labor de los empleados de la empresa.

Consultivo; Integrado por especialistas que por sus conocimientos emitiendo dictámenes sobre asuntos que les son consultados.

## **CONCLUSIÓN**

Al concluir se puede decir que comportamiento humano dentro de las organizaciones requiere de un gran esfuerzo tanto del personal como la propia empresa, es entender y conocer al colaborador para empatizar y realizar de manera correcta sus actividades, permitiendo que se logre un buen desempeño. Sin olvidar que la comunicación es importante en las relaciones del personal.

En conclusión, a todo lo escrito anteriormente, podemos conocer el verdadero enfoque de las organizaciones, por donde deben marchar los gerentes con la finalidad de lograr empresas de calidad y organizaciones de buena competencia en el mercado local, nacional e internacional y al mismo tiempo su relación con los individuos en su comportamiento y autorrealización en todos los sentidos esto con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo y futuro de la humanidad.

## **BIBLIOGRAFÍA**

- FERNANDO BURDIEL, FUNDAMENTOS DE LAS ORGANIZACIONES, SANTO DOMINGO, SUSAETA,
- 2003.
- LOM ARTURO. (2006, JUNIO 21). TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN. RECUPERADO DE <HTTPS://WWW.GESTIOPOLIS.COM/TEORIA-DE-LA-ORGANIZACION/>
- MARÍA ELIZABETH ROJAS P. (2004) LA CONDUCTA INDIVIDUAL COMO RESPUESTA A LOS FACTORES FORMALES ORGANIZACIONALES. REVISTA ACADEMIA, Nº 6 JULIO DICIEMBRE.
- FRANCISCO NICOLÁS ÁLVAREZ GÓMEZ. (2007). LA COMUNICACIÓN INSTITUCIONAL: INTEGRACIÓN INDIVIDUO-ORGANIZACIÓN. REVISTA CIENCIA UANL. NUEVO LEÓN, MÉXICO. JULIO- SEPTIEMBRE, AÑO/VOLX, Nº003. PAG 240-247
- CERRÓN PAREDES MARÍA ELENA. (2004, MAYO 14). LA MOTIVACIÓN Y EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. RECUPERADO DE <HTTPS://WWW.GESTIOPOLIS.COM/MOTIVACION-COMPORTAMIENTO-ORGANIZACIONAL/>
- COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL
  
- STEPHEN P. ROBBINS DECIMA EDICION PEARSON /PRENTICE HALL
- [HTTP://WWW.DEGERENCIA.COM/TEMA/TRABAJO\\_EN\\_EQUIPO](HTTP://WWW.DEGERENCIA.COM/TEMA/TRABAJO_EN_EQUIPO)