

NOMBRE: GUADALUPE HERNANDEZ ALVAREZ.

MATERIA: GESTION DEL TRABAJO SOCIAL.

LICENCIATURA: TRABAJO SOCIAL Y GESTION COMUNUTARIA.

DOCENTE: LIC. ANA SILVIA LAZARO VALENCIA.

Villahermosa, Tabasco, centro. 11 de mayo 2020.

Teorías sobre cómo se configura la organización.

EL INDIVIDUO EN LA ORGANIZACIÓN

Es razonable y entendible que a lo largo de la vida existen cambios en los cuales van surgiendo día a día es por ello que para las organizaciones van surgiendo nuevas formas de trabajo las cuales nos conlleva a formar a los individuos y grupos con diferentes ámbitos laborales en los cuales ellos pueden opinar acerca de como se va a trabajar cada una de las actividades que se van a ir desempeñando a lo largo de la vida o en una organización.



El individuo adquiere saber en el proceso de la obtención de experiencias mediante la propia acción y mediante su experiencia de las relaciones sociales.

El hombre como ser social se enfrenta continuamente al trabajo en grupo.

En La actualidad es una preocupación de las organizaciones la motivación efectiva del personal para que lleven mejor a cabo las metas de la organización, y lo más exitoso usado últimamente son los grupos.

El individuo como tal no puede vivir aislado, sino en continua interacción con sus semejantes, por lo tanto, se considera como un individuo sociable. Los individuos tienen que cooperar unos con otros, por sus restricciones personales, y deben de constituir organizaciones que les permitan lograr algunos objetivos que el trabajo individual no alcanzaría a realizar.

Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones.

Los elementos claves en el comportamiento organizacional son las personas, la estructura, la tecnología y el ambiente exterior en el que funciona.

- **Personas:** constituyen el sistema social interno de la organización, que está compuesto por individuos y grupos, tanto grandes como pequeños. Las personas son los seres vivientes, pensantes y con sentimientos que crearon la organización,

y ésta existe para alcanzar sus objetivos. Las organizaciones existen para servir a las personas y no ésta para servir a las organizaciones.

- **Estructura:** la estructura define las relaciones oficiales de las personas en el interior de las organizaciones. Se necesitan diferentes trabajos para ejecutar todas las actividades en una organización por lo que hay gerentes y empleados, contadores, ensambladores, etc. Todos ellos se deben relacionar en una forma estructural para que su trabajo sea eficaz.
- **Tecnología:** la tecnología proporciona los recursos con los que trabajan las personas e influyen en la tarea que desempeñan. La tecnología resultante posee una influencia positiva en las relaciones de trabajo.
- **Medio:** todas las organizaciones operan en un determinado entorno externo. Una organización no existe por sí misma, sino que forma parte de un sistema mayor que comprende otros múltiples elementos. El medio debe ser tomado siempre en cuenta cuando se estudia el comportamiento humano en las organizaciones. El hombre tiene una serie de necesidades que desea satisfacer y en muchas oportunidades esa satisfacción la consigue en el medio de trabajo donde se desenvuelve, en la organización, pero no todas las personas satisfacen de igual modo sus necesidades, ni existe una varita mágica ni formulas simples, debido a que cada individuo tiene una carga emocional y unas vivencias diferentes.

Una organización se define como: un sistema de actividades conscientemente coordinadas formado por dos o mas personas. La cooperación entre ellas es esencial para la existencia de la organización, y esta existe cuando: Hay personas capaces de comunicarse. Y que estén dispuestas a actuar conjuntamente para obtener un objetivo común.

Por otra parte, se menciona la **Motivación Organizacional** surge a partir por ahí del año de 1700, en el viejo mundo europeo, cuando los antiguos talleres de artesanos se transformaron en fábricas donde decenas y centenares de personas producían operando máquinas; los contactos simples y fáciles entre el artesano y sus auxiliares se complicaron. Había que coordinar innumerables tareas ejecutadas por un gran número de personas y cada una de ellas pensaba de manera distinta, empezaron los problemas de baja productividad y desinterés en el trabajo.

La motivación es un proceso multifacético que tiene implicaciones individuales, administrativas y organizacionales. También no solo es lo que el empleado muestra, si no

todo un conjunto de aspectos ambientales que rodea al puesto de trabajo lo cual hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera dentro de la organización. La motivación juega un papel fundamental a la hora de lograr metas y objetivos en las empresas u organizaciones, para crear y mantener un alto nivel de motivación es importante asegurarse de que los objetivos y los valores de cada empleado se corresponden con la misión y la visión de la organización.

Es decir, en los seres humanos, la motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes, es decir, la motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo que es aquello que las personas conocen de si misma y del ambiente que las rodea y que implica sus valores personales que están influidos por su ambiente físico y social, por su estructura fisiológica, necesidades y experiencias.

Dado que cada persona constituye una realidad diferente a los demás, las necesidades que reclaman ser satisfechas a efectos de que el individuo logre la realización en la vida no son siempre satisfechas de igual modo en todos los individuos debido a que cada individuo tiene una cara emocional y unas vivencias diferentes, pero, indiscutiblemente están presentes en todo ser humano.

Según el estudio del tema Abraham Maslow, las necesidades básicas que el hombre o que cada individuo debe satisfacer son:

- Necesidades fisiológicas: comprende hambre, sed, vivencia, sexo y otras necesidades corporales.
- Necesidades de seguridad: incluye seguridad y protección contra daño físico y emocional.
- Necesidades de amor: abarca afecto, pertenencia, aceptación y amistad.
- Necesidades de estima: incluye factores de estimación como respeto de sí mismo, autonomía y logro, y comprende también factores de estima como estatus, reconocimiento y atención.

Así tenemos en el ciclo motivacional que esta dado por el surgimiento de una necesidad.

La **comunicación** es la esencia de la actividad organizativa y es imprescindible para su buen funcionamiento. Una buena comunicación mejora la competitividad de la organización, su adaptación a los cambios del entorno, facilita el logro de los objetivos y metas

establecidas, satisface las propias necesidades y la de los participantes, coordina y controla las actividades y fomenta una buena motivación, compromiso, responsabilidad, implicación y participación de sus integrantes y un buen clima integrador de trabajo.

La **comunicación organizacional** es el proceso por medio del cual los miembros recolectan información pertinente acerca de su organización y los cambios que ocurren dentro de ella. También se entiende como un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensaje que se dan entre los miembros de la organización, o entre la organización y su medio; o bien a influir en las opiniones, actitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que esta última cumpla mejor y más rápidamente con sus objetivos.

Podemos diferenciar entre la comunicación interna y la comunicación externa de la organización, pero antes es necesario saber quiénes somos y qué hacemos, es decir, definir la cultura y la filosofía de la organización que engloba sus valores, actitudes, creencias y experiencias.

En cuanto a **la comunicación interna**, es decir, la comunicación entre los miembros de la organización, es importante tener en cuenta qué queremos decir y cómo queremos decirlo, y de qué manera se transmite mejor 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.

Respecto a **la comunicación externa**, la importancia reside en proyectar, promover y reforzar la imagen de la organización, publicitar nuestros proyectos o actividades, saber a quienes nos dirigimos y conseguir la participación e interacción de nuestros participantes, o lo que es lo mismo, dar a conocer nuestra organización a los demás. Es importante tener en cuenta cómo nos perciben y cómo queremos que nos perciban y elaborar un plan de acción de comunicación externa.

Es por ello que una buena comunicación es aquella en la que se practica la escucha activa, es asertiva y proactiva. No hay que olvidar que lo más importante en un proceso de comunicación no es lo que se quiere decir, sino lo que la otra persona entiende.

Mencionar al igual que **el compromiso organizacional** se refiere al grado de identificación y pertenencia que un individuo tiene con la empresa. La relación entre empresa y empleado

es crucial para que todo funcione correctamente, por lo que una de las tareas más importantes de la empresa es la gestión del compromiso.

Se pueden distinguir tres tipos de empleados en función de su compromiso con la organización:

- **Lovemarks.** Son aquellos empleados muy **comprometidos con la empresa** debido a la grata experiencia laboral.
- **Los convertibles.** No están tan comprometidos con la organización, pero podrían llegar a estarlo si su experiencia laboral mejora.
- **Los desenganchados.** No están comprometidos con la organización. Comprometerlos con la empresa sólo será posible si se llevan a cabo grandes actuaciones.

Autores como Meyer y Allen proponen dividir el **compromiso organización en tres componentes:**

- **Compromiso afectivo.** Hace referencia a los vínculos emocionales que los empleados crean con la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso están orgullosos de pertenecer a la organización.
- **Compromiso de continuación.** Se refiere a los lazos establecidos resultantes del apego de carácter material. El empleado está vinculado con la empresa porque ha invertido tiempo, esfuerzo, e incluso, dinero en la organización y dejarla sería perderlo todo.
- **Compromiso normativo.** Esta última **dimensión del compromiso organizacional** tiene que ver con el sentimiento individual de obligación de permanecer en la empresa. Es algo propio del empleado, con origen en los valores inculcados desde la infancia o incluso en las primeras **experiencias laborales.**

Ser un líder poderoso es alcanzar comprender lo que es el poder. Llegar a ser un líder especial es mucho más que dirigir empleados y supervisar actividades. El liderazgo es una destreza que se va adquiriendo lentamente. Esa destreza depende de todo el conocimiento como experiencia para hacer efectivo tu objetivo. El poder es la herramienta especial que todo empresario debe tomar en cuenta para mantener estable una organización. Pero existen diversos tipos de poder que logra sobresalta la capacidad del liderazgo.

Coactivo

El poder coercitivo, se transfiere por el miedo a perder su trabajo, ser destituido, recibir una mala valoración del desempeño como empleado, prohibición o no aprobar los nuevos proyectos principales, entre otras privaciones que alteren tu puesto laboral. Este poder se consigue al amenazar las demás personas que conforman la organización. Siempre haciéndolas sentir inferior a él o ella.

Recompensa

El poder de recompensa, se transfiere a través de galardonar a los empleados por el desempeño propuesto. Esto se consigue hacer a través de beneficios, ascensos, aumento salarial, tiempo libre, vacaciones pagadas, entre otros. Por ejemplo, si eres un supervisor que ofrece a los empleados un tiempo extra como compensación por haber cumplido el objetivo establecido para un proyecto. Te consideraran como un líder de recompensa. Esto establece una conexión especial entre el líder y el empleado.

Legítimo

El poder legítimo, descende de poseer una perspectiva de poder en una empresa, esto involucra ser un jefe o empleado clave que puede comandar un equipo cuando su superior o líder principal no está. Este poder suele surgir cuando el personal de la empresa reconoce la autoridad presente cada día de trabajo.

Experto

El poder experto descende de las propias experiencias alcanzadas o adquiridas en un lugar de trabajo, las habilidades y conocimiento hace respetar este tipo de líder. Por eso que a medida que obtenemos experiencias en lugares particulares nos estamos capacitando para llegar a ser un líder especial en cierta área de trabajo.

El cual nos conlleva hacer lideres con excelencia.

Definición de grupo: Un grupo lo forman dos o más personas interactuando libremente con normas compartidas, una identidad común y objetivos colectivos. Es de suma importancia para la persona en singular la existencia de grupos dentro de las organizaciones. El sentimiento de pertenencia al grupo y el alto o bajo nivel de satisfacción es lo común en los individuos, aunque su productividad está limitada por la combinación de interrelaciones sociales existentes dentro de la organización.

Para los grupos de trabajo: Los grupos de trabajo son una fuente de enriquecimiento y profundidad en la obtención de información. Si se componen de personas con diversas formaciones, las opciones producidas serán más amplias y el análisis más crítico. La formación de grupos de trabajo es como un sistema de sugerencias, lo que también son un medio importante para motivar a los empleados, involucrándolos en los sistemas de recompensas y en la toma de decisiones de la organización.

Para la organización: No se puede entender el buen funcionamiento de una organización sin la motivación adecuada a sus trabajadores, esto genera que al interior el ambiente sea propicio para mantener relaciones laborales sanas, en las cuales los grupos pueden trabajar llegando a los resultados que busca la empresa.

Si consideramos al grupo como sistema social, parece evidente que un conjunto fortuito de personas no es un grupo. De esta definición se desprende que un grupo no se trata de un conjunto de personas observando algo en una esquina o esperando el bus en una parada. Sin embargo, si se produce una circunstancia que cambie este patrón, de forma que tengan un fin en común, el conjunto de personas se convertirá en un grupo. Si el agrupamiento de personas de la parada se organiza para manifestar contra los servicios o la seguridad de la línea, deviene un grupo.

Los grupos de trabajo: son los formados por una organización con una finalidad deliberada, aunque no tengan necesidad ni razones para transformar su accionar en uno cuyo eje sean el rendimiento. Los miembros interactúan para compartir información y/o coordinarse, pero no están atados a un resultado. Si luego deben estructurarse sobre la base de criterios de eficiencia y productividad se transformarán en equipos. De todos modos, esta propuesta de equipo comienza siendo un grupo de trabajo.

El grupo formado a través y por la estructura organizacional formal se denomina grupo formal: es el formado para realizar tareas en el puesto de trabajo, es un grupo de trabajo o de tarea.

El formado dentro de la organización, pero sin ser reconocido o apoyado oficialmente por la organización formal, es un grupo informal.

Grupos formales

Son los que, de manera deliberada son formados por una organización para realizar una tarea específica, claramente relacionada con la tarea organizacional. Las clases de otros grupos pueden ser:

- a) Grupos formales pertinentes.
- b) Grupos formales temporales. Se desestructuran como grupo al finalizar la tarea.

Grupos informales

Dado que la gente tiene necesidades que trascienden el trabajo, es natural que traten de satisfacerlas con los miembros de la organización. Estas relaciones informales se convierten en grupos informales; por consiguiente, los grupos informales surgen de la combinación de factores formales y necesidades humanas.

c) Tipos de grupos informales

- Grupos horizontales: asociaciones informales formadas por miembros de la organización con más o menos un mismo rango y que trabajan en una misma área.
- Grupos verticales: grupo informal formado por miembros de un mismo departamento, pero de distinto rango.
- Grupo mixto o formado al azar: miembros ubicados en niveles diferentes, pertenecientes a diferentes departamentos y a diferente localización física. Surgen por intereses diferentes o para suplir necesidades funcionales que la organización formal no alcanza a suplir.

Equipo de trabajo: es un conjunto de personas con conocimientos y habilidades complementarias, organizadas con un fin común, con un modo de actuar común.

Para responder a esta interrogante se deben tomar en cuenta tres aspectos:

La complejidad del trabajo, es un indicador de la necesidad de compartir puntos de vista, talentos y experiencia.

Los objetivos, cuando el trabajo crea una necesidad común o una serie de objetivos para el equipo. Por ejemplo, cuando se instrumentan servicios a los clientes de agencias de coches de última generación, se introducen equipos que unen al personal de servicio al cliente, mecánicos, especialistas en autopartes y representantes de ventas. Estos equipos

pueden manejar de la mejor manera la responsabilidad colectiva para asegurar que se cubren las necesidades de los clientes.

Un equipo de trabajo será eficaz en la medida en que se mantiene un equilibrio entre los objetivos personales y grupales: cada uno renuncia a una parte de su individualismo en beneficio del equipo.

El crecimiento del equipo parte de la dinámica entre dos variables básicas: la cooperación fruto de la sinergia dentro del equipo, y el asertividad, fruto del crecimiento o madurez personal.

La **cooperación** es fruto de la confianza, que se otorga a una persona, es consecuencia de la lectura que cada quien hace de la manera de ser de esa persona. También, es el hecho de compartir un valor, aquello que se considera importante y que une a los miembros.

El **asertividad**, se define como la capacidad de defender los propios derechos sin menospreciar los de los demás bajo ninguna circunstancia. La conducta asertiva, implica que la persona:

- Se valora, sabe buscar el respeto de los demás, y a su vez, sabe dar el mismo trato a los demás.
- Se manifiesta y se comunica con su entorno de forma clara, honesta y concreta, y es capaz de expresar sus ideas y sus sentimientos sin herir a nadie. Además, asume la responsabilidad de la comunicación, es decir, la postura asertiva presta atención al nivel de comprensión del otro, buscando siempre información de retorno.

Existen seis tipos principales de equipos en las organizaciones: informal, tradicional, orientado a la resolución de problemas, de liderazgo, autodirigidos y virtuales.

Equipos informales

Los equipos informales generalmente se forman con fines sociales. Pueden ayudar a facilitar los temas de preocupaciones comunes de los empleados, tales como mejorar las condiciones de trabajo.

Por mencionar algunos.

Equipos tradicionales

Los equipos tradicionales son las áreas de la organización comúnmente consideradas como departamentos o áreas funcionales. Los líderes o directivos de estos equipos son nombrados por la organización y tienen poder legítimo en el equipo. Se espera que el equipo produzca un producto, entregue un servicio o realice una función que la organización haya asignado.

Equipos para resolver problemas

Los equipos de resolución de problemas o las fuerzas de tarea se forman cuando surge un problema que no puede ser resuelto dentro de la estructura organizativa estándar.

Dentro de las organizaciones y debido a la complejidad de las actividades que se realizan en ellas, se han creado distintos grupos de trabajo, los cuales se clasifican de distintas maneras, pero siempre persiguen un mismo fin: tratar de tomar la mejor decisión para beneficio de la organización.

Un comité es un conjunto de personas encargado como grupo de un asunto y es uno de los recursos más comunes de las organizaciones. Aunque se les ha criticado enormemente, cuando las reuniones de comités son conducidas debidamente y sirven para el propósito indicado, pueden resultar en mayor motivación, más atinada solución de problemas y mayor producción.

El comité es un conjunto de personas que se reúnen para deliberar, decidir o ejecutar en común y en forma coordinada, algún acto o función.

Los comités pueden clasificarse en tres clases principales:

Comités consultivos: su misión es discutir algún asunto, con el fin principal de aportar puntos de vista a quien habrá de decidir o de ejecutar, pero sin que el comité tenga facultades, ni para decidir, ni para ejecutar: su dictamen puede ser utilizado o no, por la persona a quien corresponden las facultades para decidir y ejecutar.

Comités decisorios: tienen como finalidad limitar la autoridad de algún funcionario, al exigirse que, en determinado tipo de actividades, se requiera la mayoría de los votos de los integrantes del comité, para que un asunto se considere resuelto.

Comités ejecutivos: son los que se integran para impulsar y cuidar de que se lleve a cabo alguna función.

Los comités suelen emplearse para alguno de los siguientes fines, principalmente:

- a) Contar con un grupo que ayude a la deliberación que conduce a llegar a una decisión.
- b) Limitar la autoridad.
- c) Representar los intereses de los diversos grupos de una institución.
- d) Coordinar mejor planes y políticas.
- e) Transmitir información.
- f) Consolidar la autoridad.
- g) Motivar a los funcionarios inferiores a la mayor participación en las tareas administrativas, etc.

Los comités como ejecutores suelen ser poco recomendables: de ordinario conviene responsabilizar de la ejecución de las decisiones del mismo comité a uno o varios funcionarios concretos.

Existen dos comités básicos, estos comités son:

- a) El de políticas de operación y
- b) El comité financiero.

Concluimos y quedando como puntos clave que los grupos organizaciones son de gran importancia a nivel mundial. Es decir que son parte fundamentales en la vida diaria del humano en el cual que nos permitirá llevar a cabo diversas actividades las cuales nos ayudarán a interactuar con un grupo de individuos y hacer mejores organizadores en cualquier institución laboral. Todo ello es compuesto por un grupo de individuo en los cuáles se dividen en la motivación las capacidades de cada uno de ellos conformados con diferentes actividades, pero con un objetivo en común.