

Universidad del sureste

Catedrático: Lic. Ana Silvia Lázaro Valencia

Alumna: Floricela Nayeli López Sánchez

Carrera: Trabajo Social y Gestión Comunitario

Materia: Gestión del Trabajo Social

Fecha: 13/05/2020

TEORIAS SOBRE COMO SE CONFIGURA LA ORGANIZACIÓN

La importancia que tienen los individuos para formar una organización es necesario para poder manejar y llevar a cabo un mejor desempeño en la población.

El individuo y el grupo en la organización

Es muy útil la participación del individuo en las diferentes instituciones para involucrarse en las soluciones de problemas que puedan surgir en las instituciones, etc.

Comportamiento organizacional

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

Elementos claves:

- Personas: constituyen el sistema social interno de la organización, que está compuesto por individuos y grupos.
- Estructura: define las relaciones oficiales de las personas en el interior de las organizaciones.
- Tecnología: proporciona los recursos con los que trabajan las personas e influyen en la tarea que desempeñan.
- Medio ambiente: operan en un determinado entorno externo.

El comportamiento organizacional es un campo de estudio en el que se estudia el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de las organizaciones.

El comportamiento organizacional puede comprenderse mejor considerando una serie de variables a nivel individual, grupal y organizacional.

Variables a nivel individual

Indica que la gente entra en las organizaciones con determinadas características que habrán de influir en su comportamiento en el trabajo: edad, sexo y estado civil; características de la personalidad; valores y actitudes; niveles básicos de habilidad; percepción, toma de decisiones individual, capacidad de aprendizaje y motivación, entre otros.

Variables a nivel de grupo

El comportamiento de la gente en grupo es algo más que la suma total de cada individuo actuando por sí solo. En el comportamiento grupal, que incluye normas, roles, formación de equipos, liderazgo y conflicto.

Variables a nivel de sistema organizacional

Son algo más que la suma de los miembros individuales, las organizaciones son más que la suma de los grupos que los forman.

Conducta Individual

Habilidades, destrezas, valores, percepciones, actitudes, motivaciones, expectativas y metas.

El subsistema instintivo	Compuesto de sus necesidades fisiológicas o primarias
El subsistema volitivo y motivacional	Son aquellas motivaciones secundarias o sociales y de autorrealización que guían sus acciones y su vida
El subsistema cognitivo	Conjunto de habilidades intelectuales
El subsistema emotivo/afectivo	Emociones y sentimientos que experimenta en sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo
El subsistema conativo	Conductas con que se manifiesta el individuo dentro de la organización

Actitudes

Las actitudes son declaraciones de evaluaciones favorables o desfavorables, relativas a objetos, personas o acontecimientos.

- Las actitudes constituyen las predisposiciones hacia los aspectos del mundo.
-
- Las actitudes proporcionan la base emocional de las relaciones y la identificación de una persona hacia los demás.
- Las actitudes están organizadas y están cerca del núcleo de la personalidad,

De esta manera, los individuos pueden asumir conductas particulares hacia su trabajo y hacia la institución, como consecuencia de sentir satisfacción por la labor desempeñada, lo cual puede manifestarse en un determinado grado de identificación y participación activa con la institución, así como también, compromiso, lealtad y defensa.

LA MOTIVACIÓN EN LA INSERCIÓN DEL INDIVIDUO EN LA ORGANIZACIÓN

La motivación, es un proceso multifacético que con implicaciones individuales, administrativas y organizacionales.

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 sí mismas 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.

Las necesidades que es necesario satisfacer para que cada persona logre la realización, según Abraham Maslow, son cinco:

- Necesidades fisiológicas: Comprende hambre, sed, vivencia, sexo y demás necesidades corporales.
- Necesidad de seguridad: Incluye seguridad y protección contra daño físico y emocional.
- Necesidad de amor: Incluye, afecto, pertenencia, aceptación y amistad.
- Necesidad de estima: Incluye factores internos de estimación como respeto de sí mismo, autonomía y logro, y comprende también factores de estima como estatus, reconocimiento y atención.
- Necesidad de autorrealización: Esta representada por el impulso de llegar a ser lo que puede ser, comprende crecimiento, realización del propio potencial y la autorrealización.

Identificación de Indicadores de eficiencia y eficacia.

- Prestar a Cada Integrante del Equipo Atención Adecuada.
- Fijar Conjuntamente Objetivos.
- Ofrecer Autonomía.
- Ofrecer Recompensas Económicas Justas.
- Retroalimentar.
- Mejorar el Proceso de Gestión Humana.

LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN

El asertividad como habilidad comunicativa y como habito conductual facilita la comunicación, potencializa la efectividad en la misma y ayuda a lograr obtener respeto, atención y colaboración de los demás guardando tu sentido de identidad, de valor e integridad y todo eso respetando en todos los sentidos a los demás.

La comunicación asertiva es respeto y elegancia, es escuchar y aceptar a los demás tal cual son y reconocer sus derechos sin menospreciar los nuestros, sin dejarnos agredir o manipular. Es liberarte del temor, la inseguridad y el egoísmo.

El comportamiento pasivo ocurre cuando la persona renuncia a sus derechos por complacer a los demás. Los derechos de los individuos pasivos son violados, bien sea porque ignoran sus propias necesidades o porque permiten que otros abusen de sus derechos. Estas personas usualmente justifican su comportamiento con el supuesto deseo de no querer crear problemas o involucrarse en situaciones desagradables, generalmente aceptan toda crítica, sintiéndose culpables y se disculpan aun cuando la crítica sea injusta.

El comportamiento agresivo puede promover un círculo vicioso. Las personas agresivas discuten a menudo para defenderse de las críticas que ni siquiera han sido emitidas.

En efecto, las personas agresivas intentan destacar a costa de la autoestima de otros. El propósito de esta agresión es dominar o humillar a otros en lugar de expresar los sentimientos honestamente.

El comportamiento asertivo ocurre cuando los individuos defienden sus derechos sin que ello implique violar los derechos de los demás. El asertividad implica expresiones directas, honestas y apropiadas de nuestras creencias, necesidades y sentimientos. Significa auto respeto; es decir, valorarse a uno mismo y tratarse con tanta inteligencia y consideración como merece cualquier ser humano.

TIPOS DE COMPROMISO INDIVIDUAL Y TIPOS DE PODER

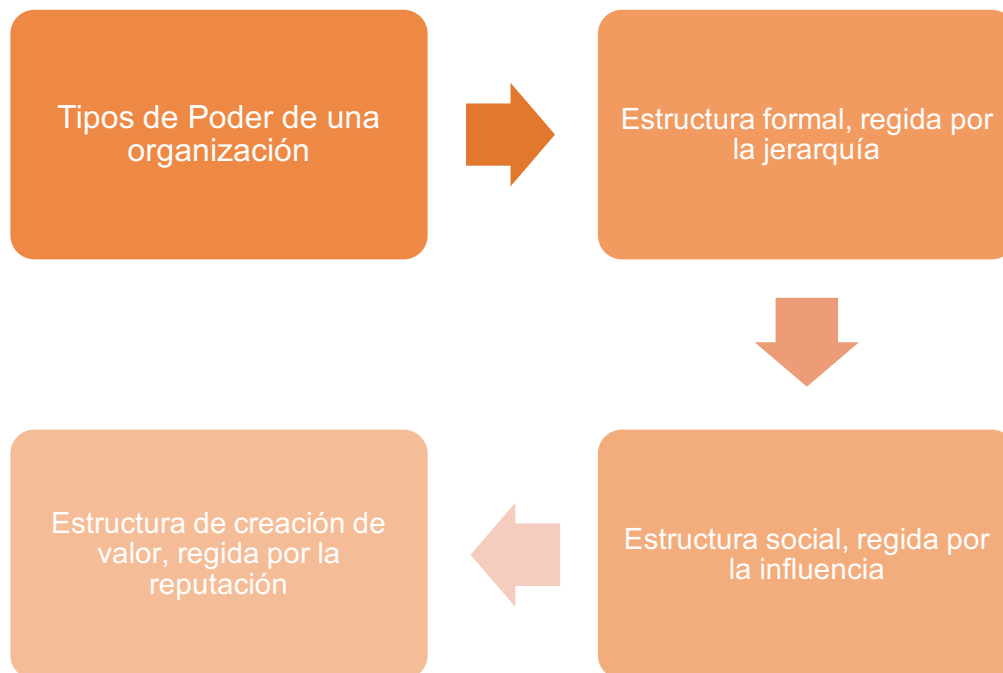
El "Compromiso laboral", "Compromiso con la empresa" o "Compromiso en el trabajo" es aquel vínculo de lealtad por el cual el trabajador comprometido desea permanecer en la empresa debido a la motivación por el proyecto, el reconocimiento y la felicidad en el trabajo.

- Compromiso Laboral Afectivo: Es aquella asociación emocional del trabajador con su empresa. El empleado continúa en la organización porque así lo quiere, sin ningún tipo de necesidad. Se identifica con los valores de la empresa, se esfuerza por hacer crecer la empresa y siente los problemas del negocio como propios
- Compromiso Laboral de Continuidad. Hace referencia al coste para el empleado de dejar la empresa. El trabajador necesita el trabajo y continúa porque lo necesita.

- Compromiso Laboral Normativo. En este caso, el empleado se ve obligado a seguir en la organización. Ya sea por contrato, o por otros motivos ajenos a la voluntad del trabajador.

Ventajas y valor del compromiso en una empresa

- Dedicación
- Flexibilidad
- Cooperación
- Coherencia
- Creatividad
- Mejores resultados para la empresa

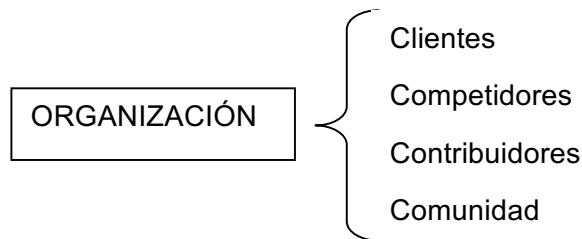


EL GRUPO Y TIPOS DE GRUPO EN LA ORGANIZACIÓN

Promover un cambio en la organización debemos conocer las repercusiones que puede tener tanto a nivel técnico como social.

Los conocimientos técnicos necesarios para diseñar y planificar las actuaciones convenientes, como los conocimientos acerca de la dinámica social de esos cambios

Los grupos de interés como aquellos grupos del entorno social y económico de la empresa que influyen en el cambio organizacional y son, a su vez, afectados por él. Los grupos de interés son los productores y productos del cambio organizacional.



LOS EQUIPOS DE TRABAJO

Un equipo es fuerte cuando sus miembros trabajan bien en conjunto, por lo que construir equipos eficientes es esencial para la gerencia dentro de cualquier organización.

Construir equipos eficientes asegura los mejores resultados para la compañía, así como empleados felices, motivados y comprometidos con el éxito de la organización.

Preparación

La preparación es uno de los aspectos más importantes para desarrollar un equipo de trabajo.

El equipo necesita tener roles bien definidos y comprender claramente las tareas a realizar para el logro de los objetivos.

Espíritu de equipo

Cómo se lleven los miembros del equipo influye mucho en el desempeño y en el desarrollo de las tareas.

El líder del equipo debería estar siempre al corriente y gestionar la relación entre los miembros del equipo, asegurando un buen ambiente.

La motivación es fundamental

La unión de un equipo crece cuando se le otorgan desafíos que requieren de comunicación y cooperación entre sus miembros.

Con equipos bien organizados, los directivos podrán posicionar a la empresa en el camino del éxito

LOS COMITÉS

Cuando se trata de la representación de los trabajadores en la empresa hay que distinguir entre la sindical y la extra sindical. La primera está compuesta por el delegado sindical, la representación extra sindical está formada por el comité de empresa y, en su defecto, por el delegado de personal. El delegado está presente en empresas con menos de 50 trabajadores y su función es básicamente la misma que se atribuye al comité de empresa.

El comité es un órgano de representación de los trabajadores de la empresa formado a su vez por empleados de la misma.

Como bien se menciona la organización se estructura por los individuos, ya que la participación de ellos es mucho más fácil poder ejecutar un trabajo, ya sea en una empresa o en cualquier institución para llevar un buen manejo de ello.

Esto se debe a que cada persona tiene habilidades donde pueden ser útiles para ejercer su labor, para obtener un buen trabajo, los trabajadores necesitan la ayuda de los encargados como bien puede ser sus jefes de área para que los motive a dar todo de ellos siempre y cuando no se vean afectados y puedan trabajar sin presión.

Es importante la comunicación en una organización para que el individuo se adapte y pueda ser tomado en cuenta sus opiniones.

De igual manera trabajar en equipo es una de las cosas de suma importancia para un mejor rendimiento en la empresa. Los comités de cada grupo o área son los encargados de delegar algún compromiso para ejercer un buen trabajo y demostrar las habilidades para la solución de problemas llegar a obtener un buen reconocimiento y puesto de trabajo más alto.