



Universidad Del Sureste

**Nombre:**

Norma Edith Pale Bolom

**Carrera:**

Trabajo Social Y Gestión Comunitaria

**Docente:**

Lic. Ivonne Hernández Zúñiga

**Materia:**

Trabajo Social En El Adulto

**Tema: 6**

" El individuo y el grupo en la  
organización"

**Fecha:**

08 de Junio De 2020

San Cristóbal De Las Casas Chiapas,  
México

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

El individuo adquiere saber en el proceso de la obtención de experiencia mediante la propia acción y mediante su experiencia de las relaciones sociales. El hombre como ser social se enfrenta continuamente al trabajo en grupo.

Si cada persona se detiene a pensar en esto, reconocerá que pertenece a varios grupos creados formal o informalmente, en los cuales se establecen polémicas, intercambios de experiencias, sentimientos y puntos de vista.

Para hablar de grupos formales e informales y la evolución que podría denominarse equipos, es necesario tener claro algunos otros conceptos, como lo son: administración, eficiencia, eficacia entre otros. Con el propósito de clarificar los conocimientos y tener una idea adecuada, que permita comprender en su justa dimensión estas uniones de personas.

La colaboración de individuos no es exclusiva en los seres humanos, ya que en la naturaleza en muchas especies se puede ver en la práctica este tipo de agrupaciones, las cuales tienen como finalidad realizar tareas específicas, como lo son la búsqueda, recolección, la caza, protección, esto por mencionar las más destacables.

Lograr dirigir con éxito una organización cambiante obliga a que quienes toman el liderazgo tengan en cuenta una serie de perspectivas relacionadas con las formas de dirigir la actividad humana y los sistemas, ya que los sistemas de organización tradicional que hoy son el soporte de la mayoría de empresas y organizaciones ya no son adecuados a las nuevas situaciones y entorno en que se desenvuelven, se debe realizar un cambio profundo a las costumbres, valores, estructuras, tecnologías, etc.

El grupo permite también la creación de hábitos, valores, creencias y el perfeccionamiento de las habilidades que permiten lograr cambios en la conducta y dinámica del grupo, en las relaciones personales, permite

intercambiar conocimientos y autorreflexionar sobre su trabajo a las personas que lo integran.

Al trabajo en grupo se le ha otorgado el más alto escalón en las fases del crecimiento en las organizaciones.

La organización se encuentra en un continuo estado de cambio, no solo porque está integrada por individuos que están en constante cambio, si no porque funciona en un ambiente que cambia continuamente. El individuo es quien da vida a la organización, quien define la naturaleza del desarrollo y cambio organizacional.

Tengamos en cuenta la Teoría de Sistemas, considerando la organización como un sistema abierto, la organización es cambiante porque en ella se presentan procesos de retroalimentación, evaluación y adaptación constantes que exigen cambios en la filosofía y estilos de dirección, establecer procesos de socialización y formación permanente.

Lograr dirigir con éxito una organización cambiante obliga a que quienes toman el liderazgo tengan en cuenta una serie de perspectivas relacionadas con las formas de dirigir la actividad humana y los sistemas, ya que los sistemas de organización tradicional que hoy son el soporte de la mayoría de empresa y organizaciones ya no son adecuadas a las nuevas situaciones y entorno en que se desenvuelven, se debe realizar un cambio profundo a las costumbres, valores, estructuras, tecnologías, etc.

El desarrollo organizacional, rediseño del trabajo, calidad de vida laboral y la humanización del trabajo son movimientos de origen y contenido psicosociológico.

Un sistema de actividades es el complejo de estas requerido para completar el proceso de transformación de un insumo en un resultado, mientras que un

sistema de tareas es un conjunto de actividades más el trabajo de las personas y los recursos físicos que se necesitan para ejecutar las actividades. Por tanto, el término sistema implica que cada actividad componente sea interdependiente en relación con las otras actividades del mismo y por lo tanto deberá ser como un todo identificable de manera independiente de los sistemas relacionados, es decir, que su sintalidad permita comprender su existencia autónoma, pero interdependiente con los otros.

La teoría de los sistemas ofrece un componente conceptual, que permite al mismo tiempo, el análisis y la síntesis de la organización en un ambiente complejo y dinámico. Las partes de la organización son vistas como subsistemas interrelacionados dentro de un suprasistema. Esas interrelaciones provocan una integración sinérgica del total, de tal modo que el todo es mayor que la suma de las partes, o por lo menos, diferente de ella. "Por otro lado la organización es un sistema abierto que interactúa dinámicamente con el ambiente