



Mi Universidad

MAPA CONCEPTUAL

Nombre del Alumno: Zabdi Amisadai Romero Velázquez

Nombre del tema: "UNIDA I" Teorías Sobre cómo se Configura la Organización.

Parcial: primero

Nombre de la Materia: Gestión de Trabajo Social.

Nombre del profesor: Lic. Manuela Jiménez Nery.

Nombre de la Licenciatura: Trabajo Social y Gestión Comunitaria.

Cuatrimestre: 9°

DEFINICIÓN DE ORGANIZACIÓN

Se han aportado muchos conceptos o definiciones sobre las organizaciones incluso enfocadas a lo productivo, a lo económico o lo social

Organización

Es

Sistema social abierto, que constituye un organismo vivo, dinámico, con la flexibilidad necesaria para asimilar el cambio

Recibe

Determinados recursos transformándolos en productos y/o servicios

La organización como sistema social abierto

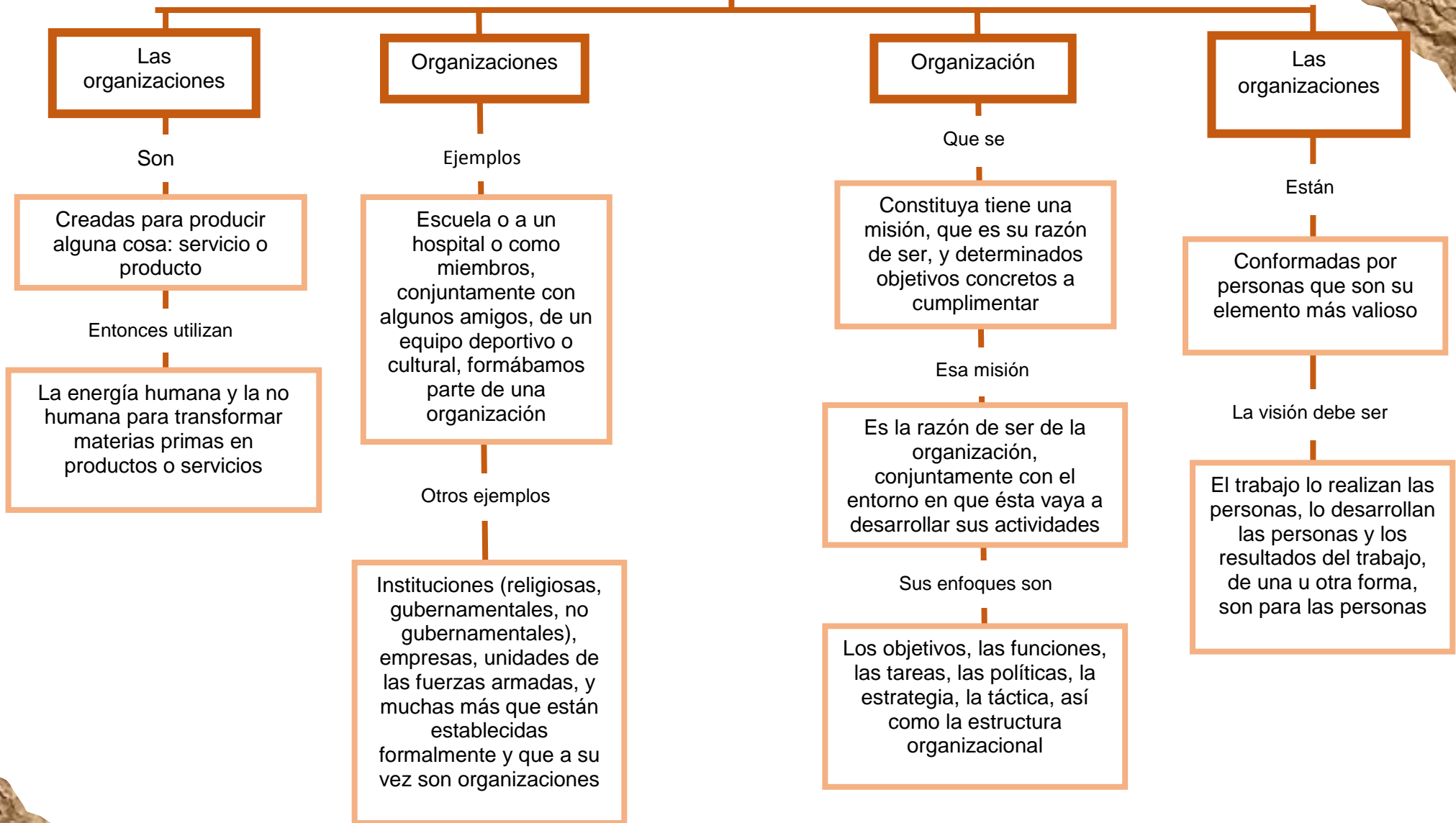
Influenciado por

El entorno y a su vez influencia sobre éste, otro aspecto esencial son las variaciones que se producen en el output, al variar el input

Énfasis en el

Hecho que cualquier organización para cumplir sus objetivos y poder desarrollarse, debe tener sus trabajadores preparados y ser lo suficientemente flexibles para asimilar y responder ágilmente a los cambios que el entorno le impone

ANTECEDENTES Y GENERALIDADES DE LA TEORÍA DE LA ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURAS ORGANIZACIONALES



RECURSOS ORGANIZACIONALES

Recursos organizacionales

Es

Recursos de la organización representan a todos los medios disponibles para la organización y necesarios para llevar a cabo sus actividades

Recursos humanos

Es el que

Constituyen el único recurso vivo, pensante y capaz de utilizar adecuadamente (o no) los demás recursos

Se distingue por

Tener conocimiento, habilidades, talento, aptitudes y valores que no poseen los otros recursos, y que son capaces de innovar y crear

El enfoque no es

El de la aplicación de una técnica o gestión sino debe dársele la atención como ser humano, como ser social

Recursos materiales

Es lo que

Constituye las materias primas, materiales, equipos, edificaciones, terrenos y otros utilizados en el proceso de obtención de productos y/o servicios

Se deben

Administrar correctamente para que se logre abastecer el proceso productivo con los recursos materiales requeridos tanto en términos de calidad, como de cantidad necesarios

Si se

Administran de manera apropiada, permite que la empresa pueda llevar a cabo su proceso de producción de manera rápida, eficiente y sobre todo al menor costo posible

Recursos financieros

Son

Las distintas formas de capital que sirven para adquirir otros recursos y medios necesarios para la organización. Lo componen el efectivo, los financiamientos, créditos, cuentas por cobrar

Chiavenato, plantea 2 recursos

Estos son

Comerciales y los administrativos

TEORÍAS DE LA ORGANIZACIÓN

Las organizaciones

Están

Compuestas por muchos elementos y detalles

Contexto más amplio

Es importante expresar determinados elementos que sin ellos sería imposible alcanzar, inclusive, ni el nombre de organización

Estos son

Personas, tecnología y proceso, con mayor o menor desarrollo de los mismos, pero siempre presentes estos

Primera teoría

Clásica, burocrática o mecanicista, su construcción y desarrollo nace por el aporte de algunas personalidades en medio de las que se resaltan uno de sus precursores

Adam Smith y Robert Owen

Contribución sobre los puntos involucrados con la separación del trabajo han tenido incidencia en la economía del tiempo y del trabajo, con sus argumentos sobre el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo y la predominación de dichos en el crecimiento de la producción y las utilidades.

Henry Gantt

Creación de

Los gráficos y la ampliación y desarrollo de las ideas

Henry Fayol

Con su

Principios de la administración, pensaba que pronosticando científicamente y aplicando métodos también científicos se alcanzarían resultados superiores

Frederick W. Taylor

Análisis de tiempo, cronometrando los movimientos de los empleados para aplicar métodos científicos al proceso de trabajo

Característica de la teoría clásica

Algunas de ellas son

+División de las actividades en tareas simples y repetitivas. +Establecimiento de procedimientos precisos y rígidos. +Jerarquía bien centralizada y definida a través de la estructura organizacional

Algunas ventajas

+Constituyó gran avance para su época con la aplicación de métodos científicos y no empíricos. Servir de base a otras teorías donde incluso algunos de sus preceptos hoy día continúan aplicándose.

Algunas desventajas

Considerar que su aplicación sería siempre sobre un ambiente estable. +Sus principios se consideran muy generales, por lo que su aplicación se limita a organizaciones de cierta complejidad.

Relación de la actividad organizacional con los cambios en la sociedad

Las organizaciones deben

Enfrentarse a un entorno cambiante lo cual requiere de una previsión o al menos una pronta adaptación que le permita emitir una rápida respuesta

Por ende

Debe asumirse la utilización del cambio y crecer con él desde todas sus aristas

Así que

Estas variaciones pueden presentarse de manera constante y en cualquier aspecto, elemento o área de la organización, se hará referencia al cambio ocurrido en el mundo del trabajo en los últimos años

TIPOS DE ORGANIZACIONES

Organizaciones

Se puede decir que

La existencia de distintos tipos, formas o variantes, es necesario destacar que la inmensa mayoría de las organizaciones están sujetas a las variantes tradicionales

Organizaciones Adhocráticas

Es la que

Constituyen el único recurso vivo, pensante y capaz de utilizar adecuadamente (o no) los demás recursos

Se distingue por

Tener conocimiento, habilidades, talento, aptitudes y valores que no poseen los otros recursos, y que son capaces de innovar y crear

El enfoque no es

El de la aplicación de una técnica o gestión sino debe dársele la atención como ser humano, como ser social

Recursos materiales

Es lo que

Constituye las materias primas, materiales, equipos, edificaciones, terrenos y otros utilizados en el proceso de obtención de productos y/o servicios

Se deben

Administrar correctamente para que se logre abastecer el proceso productivo con los recursos materiales requeridos tanto en términos de calidad, como de cantidad necesarios

Si se

Adminstran de manera apropiada, permite que la empresa pueda llevar a cabo su proceso de producción de manera rápida, eficiente y sobre todo al menor costo posible

Recursos financieros

Son

Las distintas formas de capital que sirven para adquirir otros recursos y medios necesarios para la organización. Lo componen el efectivo, los financiamientos, créditos, cuentas por cobrar

Chiavenato, plantea 2 recursos

Estos son

Comerciales y los administrativos

EL INDIVIDUO Y EL GRUPO EN LA ORGANIZACIÓN

Estudio de las organizaciones

Si este no toma

En cuenta la existencia e importancia que tienen las diferencias individuales entre los integrantes de la organización

Puede enfrentar

Diversas dificultades cuando intenten ser útiles en la práctica al asistir a las organizaciones en la solución de problemas

Comportamiento organizacional

Este es el

Estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones

Sus elementos claves son

+Las persona. +La estructura. +La tecnología. +El ambiente exterior.

Entonces entendemos

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

Variables a nivel individual

Son

Todas aquellas que posee una persona y que la han acompañado desde su nacimiento, como sus valores, actitudes, personalidad, sus habilidades

Variable a nivel de grupo

Es

Comportamiento de la gente en grupo es más que la suma de todos los individuos que actúan a su manera

Variable a nivel de sistema organizacional

Es

La comunicación interna, hace que los trabajadores estén atentos a los éxitos o problemas del centro de trabajo

Conducta individual

El individuo se incorpora a la organización llevando consigo todo su bagaje psicológico

Es decir

El subsistema instintivo: Compuesto de sus necesidades fisiológicas o primarias

El subsistema volitivo y motivacional: Son todas aquellas motivaciones secundarias o sociales.

El subsistema cognitivo: Es el conjunto de habilidades intelectuales

El subsistema emotivo/afectivo: Compuesto por la gama de emociones y sentimientos.

El subsistema conativo: Es la expresión de sí mismo.

Actitudes

Son

Declaraciones de evaluación favorable o desfavorable, relativa a objetos, personas o acontecimientos

La actitud tiene implicación en todo organismo social

Por ende

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, es decir, ciertas actitudes son persistentes y duraderas

LA MOTIVACIÓN EN LA INSERCIÓN DEL INDIVIDUO EN LA ORGANIZACIÓN

Motivación

Es

Proceso multifacético que con implicaciones individuales, administrativas y organizacionales

Los seres humanos

La motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes

Así que

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

Abraham Maslow

Él fue dijo que las necesidades básicas que es necesario que cada uno satisfaga son 5

Los cuales son

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

Necesidad de autorrealización: Está representada por el impulso de llegar a ser lo que puede ser

Identificación de Indicadores de eficiencia y eficacia

La motivación es

Contagiosa y normalmente generalmente se crece

Esto si

Se desarrolla gusto por lo que se hace, los resultados son positivos. En consecuencia, se genera entusiasmo por las tareas asignadas

La delegación de tareas, y las acciones de enriquecimiento de trabajo permiten al gerente ser más eficiente

Son

- Prestar a Cada Integrante del Equipo Atención Adecuada.
- Fijar Conjuntamente Objetivos.
- Ofrecer Autonomía.
- Ofrecer Recompensas Económicas Justas.
- Retroalimentar.

Un Modelo De Coaching Efectivo

Este es

Un estudio de las motivaciones del trabajador que va más allá del salario y que enseña a la vez a cómo orientar a los clientes internos a alcanzar el aprendizaje y a conquistar resultados efectivos

Está integrado por

Métodos idóneos y adaptados a necesidades específicas de "formación" en el lugar de trabajo, para ayudar a que los clientes internos alcancen un elevado nivel de desempeño.

LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACION

Comunicación

La comunicación en sí misma no basta, hay que comunicarse de manera efectiva, de manera clara, de forma donde aportes al desarrollo de los demás y ellos al tuyo

También debe

Haber comprensión, entendimiento, libre intercambio de ideas y respeto. Precisamente es allí donde entra la comunicación asertiva

Asertividad como habilidad comunicativa

Esta

Facilita la comunicación, potencializa la efectividad en la misma y ayuda a lograr obtener respeto, atención y colaboración de los demás

El ambiente

Que se crea alrededor cuando se es asertivo atrae múltiples oportunidades de trabajo, mejores amigos, relaciones familiares y personales más estables e incluso el respeto de tus adversarios

Lo más importante

Del asertividad es el sentido de autovaloración, autoestima y fortaleza que se alcanza

El asertividad

Es

Una cualidad de equilibrio entre el valor y la compasión

Se basa en

Un sano sentido de valor propio, de autoestima, reconocimiento y aceptación sincera de uno mismo

La meta principal

Consiste en mejorar el auto imagen y aumentar la efectividad en situaciones sociales y profesionales

Comparación de los patrones de comportamiento asertivo, agresivo y pasivo

Son

El comportamiento pasivo ocurre cuando la persona renuncia a sus derechos por complacer a los demás

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

El comportamiento asertivo ocurre cuando los individuos defienden sus derechos sin que ello implique violar los derechos de los demás.

TIPOS DE COMPROMISO INDIVIDUAL Y TIPOS DE PODER

Compromiso laboral

Conocido también como

“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

División del compromiso de trabajo

Es en

Compromiso Laboral Afectivo: Es aquella asociación emocional del trabajador con su empresa

Compromiso Laboral de Continuidad. Hace referencia al coste para el empleado de dejar la empresa.

Compromiso Laboral Normativo. En este caso, el empleado se ve obligado a seguir en la organización.

Ventajas y valor del compromiso en una empresa

Se basa en

Dedicación

Flexibilidad

Cooperación

Coherencia

Creatividad

Mejores resultados para la empresa

Tipos de poder en una organización

El término poder se utiliza para definir la capacidad de ejercer una autoridad, para tomar decisiones o llevar a cabo una determinada acción

Foxize Niels Pflaeging hace poco describía claramente tres estructuras que conviven en todas las organizaciones que son inevitables

Estas son

Estructura formal, regida por la jerarquía.
Estructura social, regida por la influencia.
Estructura de creación de valor, regida por la reputación

EL GRUPO Y TIPOS DE GRUPO EN LA ORGANIZACIÓN

Cambio en la organización

Para promover esto

Se debe conocer las repercusiones que puede tener tanto a nivel técnico como social

Así como

Los conocimientos técnicos necesarios para diseñar y planificar las actuaciones convenientes, como los conocimientos acerca de la dinámica social de esos cambios van a ser fundamentales para su puesta en marcha

J. M. Peiró

Él dijo que

No es difícil infravalorar la complejidad social de un cambio

Al plantearlo

No es difícil infravalorar la complejidad social de un cambio

Hay grupos que

Pueden estar a favor y beneficiarse del de las novedades organizacionales, otros pueden estar en contra, resistiéndose, tanto de forma activa y frontal, como adoptando posiciones de resistencia pasiva que entorpecen el ritmo del cambio y pueden conseguir que acabe por no consolidarse

LOS EQUIPOS DE TRABAJO

Equipo

Este es fuerte

Cuando sus miembros trabajan bien en conjunto, por lo que construir equipos eficientes es esencial para la gerencia dentro de cualquier organización

En la organización es

Importante que los empleados trabajen en equipo. Cada empleado debe aportar su granito de arena para que el trabajo en equipo permita los mejores resultados

Preparación

Es uno de

Los aspectos más importantes para desarrollar un equipo de trabajo

Es donde se

Define los objetivos de forma clara y con antelación hace que sea más sencillo para los integrantes funcionar como una unidad.

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

Espíritu de equipo

Algunos grupos

Tienen una persona que se encarga de la toma de decisiones; en otros, todos los miembros del equipo tienen el mismo derecho de voz y voto

Una opción que funciona

Es programar una reunión una vez a la semana para que todos los miembros estén al corriente de los avances, así como de cualquier problema que pudiera surgir

La motivación es fundamental

Puede

Mejorar su productividad, siempre y cuando cada miembro esté motivado

La unión

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

Un jefe de equipo puede lograr este objetivo con nuevos proyectos o planificando actividades para fomentar el espíritu de equipo

LOS COMITÉS

Comité

Es

Un órgano de representación de los trabajadores de la empresa formado a su vez por empleados de la misma, pero no tiene ninguna vinculación con los sindicatos

Esta

Figura se regula en el Estatuto de los Trabajadores, que se refiere a ella como la encargada de defender los intereses de los empleados en el ámbito empresarial

Los Comités

De una

Son una forma de organización colectiva creada por los propios trabajadores de las empresas

Su objetivo

Es unir fuerzas y poder tener al menos un delegado o presidente que pueda actuar como intermediario entre la dirección de la compañía y sus propios compañeros.

Todas las empresas pueden hacer elecciones

Desde Comisiones Obreras (CCOO) explican que todas las empresas de más de 50 trabajadores pueden celebrar elecciones para elegir sus representantes del comité. En el caso de compañías de entre 6 y 49 trabajadores podrán elegir de uno a tres delegados

Las sustituciones, revocaciones, dimisiones y extinciones de mandato se comunicarán a la Oficina pública dependiente y al empresario, publicándose también en el tablón de anuncios.

BIBLIOGRAFIA

ANTOLOLIA: GESTION DEL TRABAJO SOCIAL.

“UNIDA I” Teorías Sobre cómo se Configura la Organización. PAG. 9-45

<https://frrq.cvg.utn.edu.ar/mod/resource/view.php?id=11217&redirect=1#:~:text=Variables%20del%20nivel%20individual%3A%20son,comportamiento%20dentro%20de%20la%20empresa.>

<https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/10.htm#:~:text=Variables%20a%20nivel%20de%20grupo,diferente%20al%20que%20muestran%20individualmente.>

<https://www.redalyc.org/journal/3604/360458488008/html/#:~:text=Las%20variables%20organizacionales%20est%C3%A1n%20vinculadas,de%20pertenencia%20hacia%20la%20organizaci%C3%B3n.>