



**Mi Universidad**  
**Mapa conceptual**

*Nombre Del Alumna: Jhoani López Velázquez*

*Nombre Del Tema: Unidad I. Teorías Sobre Como Se Configura La Organización*

*I er Parcial*

*Nombre De La Materia: Gestión Del Trabajo Social*

*Nombre De La Profesora: Manuela Jiménez Nery*

*Nombre De La Licenciatura: Trabajo Social Y Gestión Comunitaria*

*9vo Cuatrimestre*

*Pichualco, Chiapas A 23 De Mayo 2022*



# TEORIAS SOBRE COMO SE CONFIGURA LA ORGANIZACIÓN.



Objetivo: Conocer la estructura basada en el individualismo, así como en equipo para un mejor trabajo y desempeño organizacional.

## Definición de organización.

“Una organización es un sistema social abierto, que constituye un organismo vivo, dinámico, con la flexibilidad necesaria para asimilar el cambio, y que recibe determinados recursos transformándolos en productos y/o servicios”.

### La organización como sistema social abierto

Como sistema social abierto es influenciado por el entorno y a su vez influencia sobre éste.

El logro de una organización no es abstracto y para alcanzarlo es necesario garantizar la convergencia entre sus intereses y los de los trabajadores

## Antecedentes y generalidades de la teoría de la organización y estructuras organizacionales

Las organizaciones son creadas para producir alguna cosa: servicio o producto.

Muy importante es estudiar las características, principios, tipos, evolución y desarrollo de las organizaciones que están constituidas de manera formal y que de esta forma sirven a la sociedad

Toda organización que se constituya tiene una misión, que es su razón de ser, y determinados objetivos concretos a cumplimentar.



Esa misión, como se expresó es la razón de ser de la organización, conjuntamente con el entorno en que ésta vaya a desarrollar sus actividades, determinan el enfoque de componentes

## Recursos organizacionales.

### Recursos Humanos (RRHH)

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

Se distinguen además por tener conocimiento, habilidades, talento, aptitudes y valores que no poseen los otros recursos, y que son capaces de innovar y crear.

### Recursos materiales:

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

### Recursos financieros:

Son todas 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 y otros.

## Teorías de la organización.

La primera de estas teorías es la clásica, burocrática o mecanicista como se le conoce también, y su creación y desarrollo surge por el aporte de varias personalidades entre las que se destacan uno de sus precursores

La teoría clásica se caracteriza por los aspectos siguientes:

- 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.

Con la escuela clásica se llegó a la conclusión de que el ser humano se motivaba por sus necesidades económicas, cuestión esta que fue refutada por este movimiento al plantear que el hombre se motivaba por sus necesidades sociales y que la compulsión del grupo era un factor importante también.



# TEORIAS SOBRE COMO SE CONFIGURA LA ORGANIZACIÓN.

## Tipos de organizaciones.

### Organizaciones Adhocráticas:

La estricta y elevada jerarquía de la escuela clásica se pierde en estas organizaciones, en las cuales imperan los equipos de trabajo.

### Organización en aprendizaje

se caracterizan por situar a las personas en un sitio importante, garantizando una constante evolución en cuanto al aprendizaje y el incremento de los conocimientos para la toma de acciones rápidas ante los cambios.

### Estructura organizacional

Es la forma en que las actividades se dividen, se ordenan, se distribuyen, se organizan y se establecen las interrelaciones de autoridad y comunicación.

La estructura organizacional funcional consiste en la especialización de las áreas por funciones o sea, que la autoridad se basa en la función.

La estructura organizacional por producto (cliente, geográfica) se utiliza en grandes entidades con elevados volúmenes de productos, clientes o en organizaciones con divisiones geográficas distantes.

## El individuo y el grupo en la organización.

Las organizaciones no toman en cuenta la existencia e importancia que tienen las diferencias individuales entre los integrantes de la organización.

Para poder entender mejor las relaciones que pueden generarse entre la persona y la organización, se hace necesario conceptualizar algunos términos que se encuentran involucrados, como son:

- Comportamiento organizacional.
- Personas.
- Estructura.
- Tecnología.
- Medio.
- Variables a nivel individual.
- Variables a nivel de grupo.
- Variables a nivel de sistema organizacional.
- Conducta individual.
- Actitudes.

## 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.

Abraham Maslow, las necesidades básicas que es necesario que cada uno satisfaga 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.

Necesidad de autorrealización: Está representada por el impulso de llegar a ser lo que puede ser, comprende crecimiento, realización del propio potencial y la autorrealización.

## La importancia de la comunicación.

Quien no se comunica, sea verbal o no verbalmente no se siente vivo, se siente cada vez más vacío.

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.

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.

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

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.



shutterstock.com · 1637941390



# TEORIAS SOBRE COMO SE CONFIGURA LA ORGANIZACIÓN.

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.

## Tipos de compromiso individual y tipos de poder.

**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:

**Dedicación:** Los empleados comprometidos están dispuestos a realizar esfuerzos por la empresa que no son sus responsabilidades

**Creatividad:** Buscan maneras para mejorar la efectividad de su trabajo y desarrollan ideas innovadoras para la organización.

**Coherencia:** Tienen siempre en cuenta en sus decisiones los intereses y objetivos de la organización.

**Flexibilidad:** Son proactivos a realizar nuevas funciones a cambiar las condiciones de trabajo.

**Cooperación:** Colaboran con los compañeros sin interés ninguno en recompensas, de forma altruista.

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

Mientras 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.

Podemos definir a 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 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.

En una organización, es importante que los empleados trabajen en equipo.

Cuando se trabaja en equipo eficazmente, aparece la sinergia, es decir, la unión de energías constructivas.

El buen trabajo en equipo se consigue con una buena comunicación, coordinación, complementariedad (el equilibrio entre las tareas de cada individuo), confianza y compromiso, lo que se conoce como las 5 "C".

## Beneficios del trabajo en equipo

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

**ESPIRITU DE EQUIPO:** Cómo se lleven los miembros del equipo influye mucho en el desempeño y en el desarrollo de las tareas.

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

## Los comités

El 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.

La primera está compuesta por el delegado sindical, la representación extrasindical está formada por el comité de empresa y, en su defecto, por el delegado de personal.

Los comités de empresa son una forma de organización colectiva creada por los propios trabajadores de las empresas.

Existen dos figuras principales, el comité de empresa y el delegado de personal.

Ambas constituyen la representación de los empleados, pero, en el caso de los comités son necesarios más de 50 trabajadores, para compañías de menos de esta cifra se podrán elegir delegados

## BIBLIOGRAFIA.

GESTIÓN%20DEL%20TRABAJO%20SOCIAL%20LIBRO%20.pdf