



Mapa conceptual

Nombre del Alumno: Bitia Madian Méndez Ávila

Nombre del tema: teorías de cómo se configura la organización

Parcial: 1er

Nombre de la Materia: Gestión Del Trabajo Social

Nombre del profesor: Manuela Jiménez Nery

Nombre de la Licenciatura: Trabajo Social Gestión Comunitaria

Cuatrimestre: octavo Cuatrimestre

Lugar y Fecha de elaboración

Pichucalco Chiapas A 2 de abril del 2022

TEORIAS SOBRE COMO SE CONFIGURA LA ORGANIZACIÓN

DEFINICIÓN DE ORGANIZACIÓN

han aportado muchos conceptos o definiciones

De las

Organizaciones

incluso enfocadas a lo productivo

a lo económico o lo social

las definiciones que den un enfoque con la mayor integralidad posible

Una organización es un sistema social abierto

constituye un organismo vivo, dinámico, con la flexibilidad necesaria para asimilar el cambio

recibe determinados recursos transformándolos en productos y/o servicios

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

otro aspecto esencial son las variaciones que se producen en el output

Se hace énfasis en el hecho que cualquier organización para cumplir sus objetivos y poder desarrollarse

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

utilizan la energía humana y la no humana para transformar materias primas en productos o servicios

Muy importante es estudiar las características, principios, tipos, evolución y desarrollo de las organizaciones

están constituidas de manera formal y que de esta forma sirven a la sociedad ya sea aportando productos

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

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 importantes

Se hace necesario enfocar un aspecto esencial y que debe acompañarnos como criterio y acción en todo el estudio y posterior aplicación práctica de los conocimientos adquiridos

las organizaciones están conformadas por personas que son su elemento más valioso y nuestra visión debe ser siempre

el trabajo lo realizan las personas, lo desarrollan las personas y los resultados del trabajo, de una u otra forma, son para las personas.

TEORIAS SOBRE COMO SE CONFIGURA LA ORGANIZACIÓN

1.3 RECURSOS ORGANIZACIONALES

Recursos financieros

ser coordinados para la obtención de resultados, estos recursos organizacionales serán descritos a continuación

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.

Recursos Humanos (RRHH)

RRHH integrados por todas las personas que componen la organización

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

En todo momento que se utilice la expresión RRHH se hará teniendo en cuenta lo expresado anteriormente.

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.

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

Estas variaciones pueden presentarse de manera constante y en cualquier aspecto, elemento o área de la organización

Los puestos de trabajo se diseñaban para realizar tareas simples y repetitivas con variaciones muy escasas.

Las organizaciones están compuestas por muchos elementos y detalles, de los cuales se pudieran enumerar varios de ellos

I.4 TEORÍAS DE LA ORGANIZACIÓN.

La primera de estas teorías es la clásica, burocrática o mecanicista como se le conoce también

Ventajas: • Constituyó un gran avance para su época con la aplicación de métodos científicos y no empíricos • Una de las principales ventajas ha sido servir de base a otras teorías

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.

Las limitaciones de esta teoría son sobre todo en lo relacionado con el aspecto humano

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

Estas variaciones pueden presentarse de manera constante y en cualquier aspecto, elemento o área de la organización

Los puestos de trabajo se diseñaban para realizar tareas simples y repetitivas con variaciones muy escasas.

La teoría clásica se caracteriza por

- 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.
- Separación de las actividades de dirección de las actividades ejecutoras. Etc..

Esta situación motivó que otros pensadores entre ellos sociólogos, psicólogos, realizaran estudios cuyos resultados introdujeron aspectos importantes sobre las relaciones humanas

Una de las interpretaciones que se hicieron sobre las investigaciones fue, que los trabajadores mejoraban su desempeño

Los resultados del trabajo deben constituir la base para la remuneración al trabajador

Garantizar la competitividad es una cuestión vital en los momentos actuales y para ello debe considerarse a las personas como lo más importante de la organización

La rapidez de respuesta es muy importante, ya que el riesgo de no ser oportuno puede llevar al no cumplimiento de los objetivos de trabajo

los puestos de trabajo deben ser polivalentes por lo que los conceptos en la preparación de los RRHH deben variar, para estar acorde con esta nueva situación, imponiéndose una adecuada capacitación y desarrollo

TEORIAS SOBRE COMO SE CONFIGURA LA ORGANIZACIÓN

la existencia de distintos tipos, formas o variantes, es necesario destacar que la inmensa mayoría de las organizaciones están sujetas a las variantes tradicionales solamente en países de alto desarrollo y en industrias con determinadas características y elevado desarrollo también

Organizaciones Adhocráticas: La estricta y elevada jerarquía de la escuela clásica se pierde en estas organizaciones, las cuales imperan los equipos de trabajo, los que le impregnan una serie de características

Organización en aprendizaje (learning organization): Las organizaciones en aprendizaje, ante todo, se caracterizan por situar a las personas en un sitio importante. La adquisición de conocimientos en estas organizaciones no se basa en los adquiridos por determinadas personas

Estas organizaciones, expresa Peter Senge, están basadas en el cumplimiento de cinco disciplinas que son:

- Dominio personal.
- Modelos mentales.
- Aprendizaje en equipo.
- Visión compartida.
- Pensamiento sistémico.
- Organizaciones en red

Las organizaciones en red tienen un grupo de características distintivas, y se apoyan en los conocimientos adquiridos y utilizados sobre la informática

En una determinada etapa del desarrollo del trabajo es necesario incluir en esta integración a los clientes, a los proveedores y demás factores relacionados con el proceso.

Estructura organizacional. Lo estudiado en los epígrafes anteriores permite tener una visión global sobre las organizaciones, desde su definición hasta aspectos fundamentales e inherentes a las mismas

se puede decir que la 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.

Otro elemento a destacar es que los enfoques sobre las estructuras han ido cambiando con el transcurso del tiempo, por lo que constituyen un elemento dinámico. Existen distintas formas de estructuras las cuales se nombran en dependencia del factor a definir

TEORIAS SOBRE COMO SE CONFIGURA LA ORGANIZACIÓN

El individuo y el grupo en la organización. el estudio de las organizaciones no toma en cuenta la existencia e importancia que tienen las diferencias individuales entre los integrantes de la organización

se hace necesario conceptualizar algunos términos que se encuentran involucrados, como son:
Comportamiento organizacional. Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones.

Personas: constituyen el sistema social interno de la organización, que está compuesto por individuos y grupos, tanto grandes como pequeños. **Estructura:** la estructura define las relaciones oficiales de las personas en el interior de las organizaciones.

Tecnología: la tecnología proporciona los recursos con los que trabajan las personas e influyen en la tarea que desempeñan. **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.

Variables a nivel individual: Se ha dicho que “los administradores, a diferencia de los padres, tienen que trabajar con seres humanos usados, no nuevos; seres humanos en los que otros han influido primero”.

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.
Variables a nivel de sistema organizacional. En la misma medida en que los grupos son algo más que la suma de los miembros individuales

Conducta Individual. El individuo se incorpora a la organización llevando consigo todo su bagaje psicológico, es decir aporta al conjunto organizacional sus habilidades, destrezas, valores, percepciones, actitudes, motivaciones, expectativas y metas que tiene

El subsistema instintivo: Compuesto de sus necesidades fisiológicas o primarias. **El subsistema volitivo y motivacional:** Son todas aquellas motivaciones secundarias o sociales y de autorrealización que guían sus acciones y su vida

El subsistema cognitivo: Es el conjunto de habilidades intelectuales, tales como la inteligencia, la creatividad, la capacidad de análisis y síntesis. **El subsistema emotivo/afectivo:** Compuesto por la gama de emociones y sentimientos que experimenta en sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo

El subsistema conativo: Es la expresión de sí mismo, mediante la amplia gama de conductas con que se manifiesta el individuo dentro de la organización.
Actitudes. Las actitudes son declaraciones de evaluación favorables o desfavorables, relativas a objetos, personas o acontecimientos.

TEORIAS SOBRE COMO SE CONFIGURA LA ORGANIZACIÓN

LA MOTIVACIÓN EN LA INSERCIÓN DEL INDIVIDUO EN LA ORGANIZACIÓN. La motivación, es un proceso multifacético que con implicaciones individuales, administrativas y organizacionales.

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, Cada persona constituye una realidad diferente de las demás, las necesidades que es necesario satisfacer para que cada persona logre la realización

el estudioso del tema 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, autonomía y logro. **Necesidad de autorrealización:** Está representada por el impulso de llegar a ser lo que puede ser

El comportamiento organizacional se da en un complejo sistema social, el comportamiento del cliente interno, dependerá de su motivación, características personales y el ambiente que lo rodea.

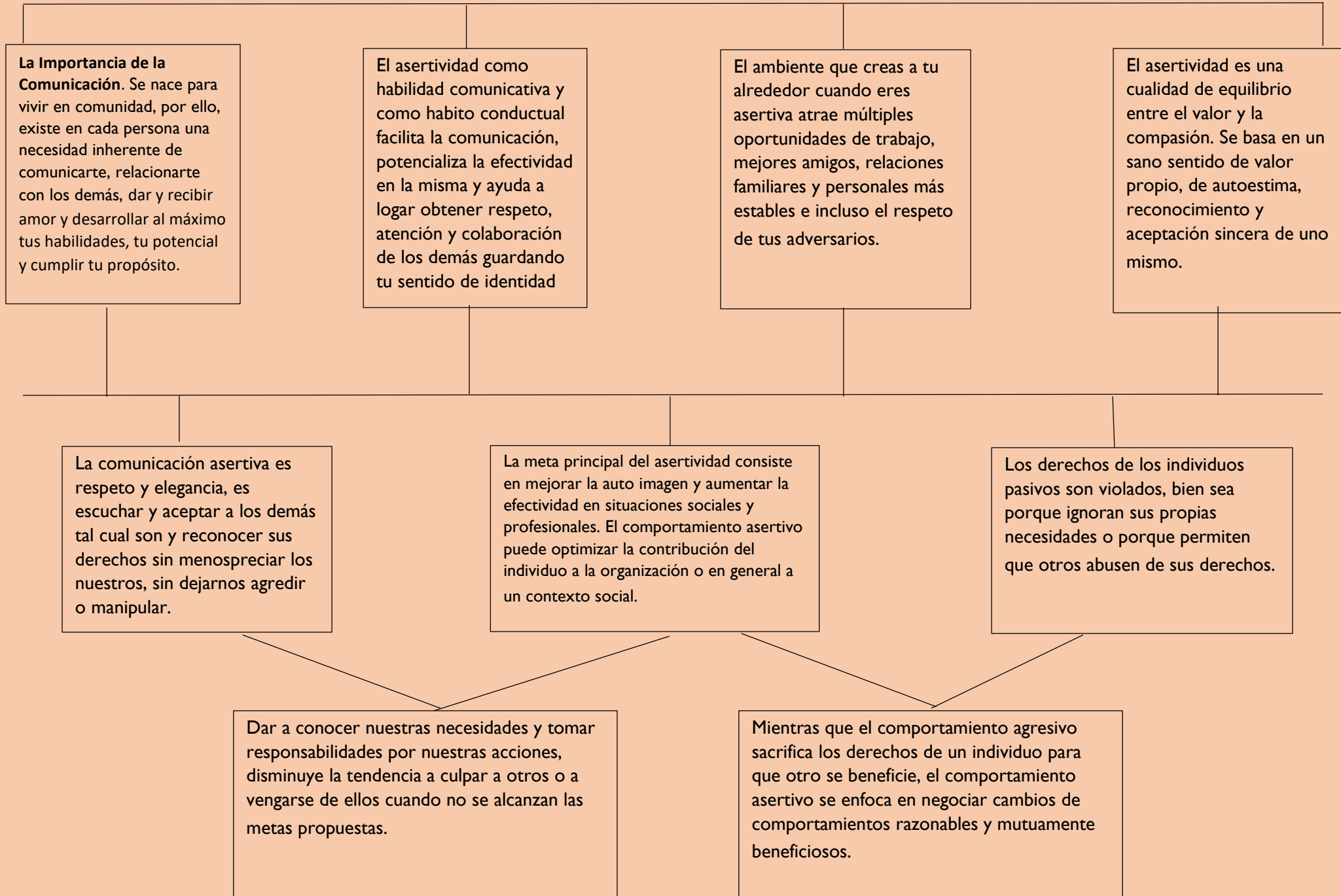
Las organizaciones triunfan o a fracasan según se desarrollen ciertos procesos y las personas se adapten a su contexto, se identifiquen con sus objetivos y logren a través de la organización

Identificación de Indicadores de eficiencia y eficacia. Las acciones "Motivadoras" son aquellas que tienden a generar enriquecimiento continuo del trabajo y las competencias para realizarlo

Un Modelo De Coaching Efectivo. Este modelo 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.

para ayudar a que los clientes internos alcancen un elevado nivel de desempeño, mediante la búsqueda de compromiso antes que el control y de causas antes que culpables.

TEORIAS SOBRE COMO SE CONFIGURA LA ORGANIZACIÓN



TEORIAS SOBRE COMO SE CONFIGURA LA ORGANIZACIÓN

TIPOS DE COMPROMISO INDIVIDUAL Y TIPOS DE PODER.

El “Compromiso laboral”, “Compromiso con la empresa” o “Compromiso en el trabajo”

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

El compromiso con la empresa puede ser un cúmulo de estas tres variables, aunque el objetivo de un CEO o responsable de RRHH

En la gran mayoría de los casos los empleados comprometidos reúnen estos factores:

- Conocen lo que se espera de ellos.
- Tienen lo que necesitan para hacer su trabajo.
- Sienten que pueden lograr las metas y lograr un impacto en la empresa.
- Confían en sus compañeros de trabajo y se sienten reconocidos por ellos.

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

Para profundizar más en el concepto, podemos dividir el compromiso en el trabajo en:

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

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

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

Ventajas y valor del compromiso en una empresa:

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.

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

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

Mejores resultados para la empresa: Varios estudios demuestran que aquellas organizaciones con altos índices de compromiso tienen mejores resultados.

Tipos de Poder de una organización. El término poder se utiliza para definir la capacidad de ejercer una autoridad

TEORIAS SOBRE COMO SE CONFIGURA LA ORGANIZACIÓN

El grupo y tipos de grupos en la organización

la hora de 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

Al plantearlo no se suele analizar con detenimiento las posiciones de los diferentes grupos sociales que van a influir en él

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

Frente a estas resistencias podemos iniciar estrategias para superarlas, pero para ello necesitamos contar con un análisis detallado de la posición de los diferentes grupos que influyen en la organización

Podemos definir a los grupos de interés como aquellos grupos del entorno social y económico de la empresa que influyen en el cambio organizacional

Dicho de otro modo, 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

Muchos proyectos sólo tienen éxito cuando los empleados colaboran entre ellos.

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

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

El buen trabajo en equipo se consigue con una buena comunicación, coordinación, complementariedad, confianza y compromiso

A continuación, presentamos algunos beneficios del trabajo en equipo, que pueden aplicarse tanto en el ámbito de la empresa.

Preparación
La preparación es uno de los aspectos más importantes para desarrollar un equipo de trabajo. Cuando el equipo cuenta con metas claras y medibles desde el principio, es más fácil alcanzar el éxito.

Espíritu de equipo

Cómo se lleven los miembros del equipo influye mucho en el desempeño y en el desarrollo de las tareas. Algunos grupos tienen una persona que se encarga de la toma de decisiones, El líder del equipo debería estar siempre al corriente y gestionar la relación entre los miembros del equipo, asegurando un buen ambiente.

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.

La motivación es fundamental

BIBLIOGRAFÍA.

Coulshed, Verónica “La Gestión del Trabajo Social” Madrid, España, 1998 Paidós, Trabajo Social.

Díaz Argueta, Julio Cesar “Gestión del Desarrollo y Trabajo Social” Guatemala, Universidad de San Carlos de Guatemala, Escuela de Trabajo Social, Instituto de Investigaciones I.I.E.T.S. Colección Serie de Investigaciones, octubre 2000.

Gordillo C. Enrique, “Guía General de Estilo para la Presentación de Trabajos Académicos”, Guatemala, Universidad de San Carlos de Guatemala, Centro de Estudios Urbanos y Regionales CEUR, Guatemala, 2002.

Fernández Arturo, Rozas Margarita “Políticas Sociales y Trabajo Social” Hvmánitas. 1988.

Molina, María Lorena y Nidia Ester Morera “La Gerencia de los Servicios Sociales”, Colección Política, Servicios y Trabajo Social, Buenos Aires, Argentina, 1999.

Monzón García, Samuel Alfredo, “Introducción al Proceso de la Investigación Científica”, 1era Edición Guatemala Editorial TUCUR.