



ALUMNA: MONSERRAT MENDEZ CAMBRANO

MAESTRA: ANA SILVIA LAZARO VALENCIA

MATERIA: GESTIÓN DEL TRABAJO SOCIAL

NOVENO CUATRIMESTRE

CARRERA: LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL

Definición de organización.

En el siguiente texto hablaremos de que una organización es un sistema social abierto, que constituye un organismo vivo, dinámico, con la flexibilidad necesaria para asimilar el cambio de igual manera se hace 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. Las organizaciones son creadas para producir alguna cosa: servicio o producto. Existe otro gran grupo de instituciones empresas, unidades de las fuerzas armadas, y muchas más. Toda organización que se constituya tiene una misión, que es su razón de ser, y determinados objetivos concretos a cumplimentar. 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, y es que las organizaciones están conformadas por personas que son su elemento más valioso y nuestra visión debe ser siempre la siguiente: el trabajo lo realizan las personas, lo desarrollan las personas y los resultados del trabajo, de una u otra forma, son para las personas. El concepto de organización observemos que ésta recibe un conjunto de factores que deben ser coordinados para la obtención de resultados. El inicio será por los Recursos Humanos integrados por todas las personas que componen la organización, sin distinción del nivel jerárquico que ocupen. 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, así como, con una adecuada motivación mejorar los resultados integralmente. Incluir a las personas como RRHH o sea aparentemente un recurso más de la organización, deseo expresar que se enfoca así por un problema docente y de ubicación, pero es preciso profundizar y plantear que con los trabajadores la concepción debe ser distinta y el enfoque con estos no es el de la aplicación de una técnica o gestión sino debe dársele la atención como ser humano, como ser social, sólo respetando este derecho se garantizará el despliegue y aplicación consciente de todo el potencial del hombre.

Recursos materiales son todos los insumos, materias primas, herramientas,

maquinas, equipos y todo elemento físico que se requieren para realizar el proceso de producción de una empresa.

Recursos financieros son todas las distintas formas de capital que sirven para adquirir otros recursos y medios necesarios para la organización. Los medios en los cuales se planean, organizan, dirigen y controlan las actividades empresariales. Incluyen además los procesos de toma de decisiones, distribución de la información y otros. Las organizaciones están compuestas por muchos elementos y detalles, de los cuales se pudieran enumerar varios de ellos, ahora bien, visto en su contexto más amplio considero que 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 presente estos. Las tendencias históricas relacionadas con el aspecto administrativo, que por supuesto han incidido en las formas y desarrollo de la actividad organizacional, en el diseño organizacional y en el diseño de los puestos de trabajo, así como en otras actividades de suma importancia. Sobre las distintas teorías o escuelas que se han sucedido se debe decir que ninguna es excluyente de las otras y que lo sucedido en la práctica es que unas se han apoyado en las otras, en muchos casos cambiando la forma, pero en la mayoría de las ocasiones muy poco en su contenido. 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, Adam Smith cuya contribución sobre los aspectos relacionados con la división del trabajo tuvieron incidencia en la economía del tiempo y del trabajo, Robert Owen con sus argumentos sobre el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo y la influencia de estos en el incremento de la producción y las utilidades. Henry Fayol con su exposición sobre los principios de la administración, ya que pensaba que pronosticando científicamente y aplicando métodos también científicos se alcanzarían resultados superiores, Frederick W. Taylor con su análisis de tiempo, cronometrando los movimientos de los empleados para aplicar métodos científicos al proceso de trabajo, lo que posteriormente se denominó Organización Científica

del Trabajo. 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. Los puestos de trabajo se diseñaban para realizar tareas simples y repetitivas con variaciones muy escasas. Hoy se producen variaciones sistemáticas en los puestos de trabajo, como consecuencia del vertiginoso avance de la tecnología, lo que conlleva a diseñar puestos de trabajo polivalentes, a que el trabajo se realice en equipo, que los resultados de trabajo sean compartidos y que la orientación de la actividad sea hacia el cliente. No obstante, la existencia de distintos tipos, formas o variantes, es necesario destacar que la inmensa mayoría de las organizaciones están sujetas a las variantes tradicionales y solamente en países de alto desarrollo y en industrias con determinadas características y elevado desarrollo también, existen estas formas de organización más actualizadas. Las organizaciones en red tienen un grupo de características distintivas, y se apoyan en los conocimientos adquiridos y utilizados sobre la informática, las telecomunicaciones, utilizando además los aportes que brindan la intranet y la Internet. Se precisa, un nuevo modo de pensar y de actuar que permitan un alto grado de integración. 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. 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, importante es conocer que toda organización tiene una razón de ser que como vimos, es su misión, y que unida al entorno determinan como se enfocarán y llevarán a vía de hecho un grupo de aspectos, vistos también, ahora, para ello se necesita diseñar y trabajar adecuadamente con una estructura organizacional que sea capaz de permitir el cumplimiento de lo previsto. Las estructuras organizacionales se grafican a través de cuadros y líneas adecuadamente conformadas, lo que se conoce como organigrama. Se infiere, sin temor a equivocarnos, que cada organización debe tener su estructura de acuerdo a sus características por lo que no deben copiarse mecánicamente de una organización a otra. 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. Si el estudio de las organizaciones no toma en cuenta la existencia e importancia que tienen las diferencias individuales entre los integrantes de la organización, enfrentarán serias dificultades cuando intenten ser útiles en la práctica al asistir a las organizaciones en la solución de problemas. 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. 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 tales organizaciones. El comportamiento organizacional puede comprenderse mejor considerando una serie de variables a nivel individual, grupal y organizacional. La motivación, es un proceso multifacético que con implicaciones individuales, administrativas y organizacionales. No solo es lo que el empleado muestra, sino todo un conjunto de aspectos ambientales que rodea al puesto de trabajo lo cual hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera dentro de la organización. Cada persona constituye una realidad diferente de las demás, las necesidades que es necesario satisfacer para que cada persona logre la realización, no son siempre satisfechas. 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. Parte de ese ambiente es la cultura social, que proporciona parámetros que determinan el comportamiento de la persona en determinado ambiente. La meta principal de la asertividad consiste en mejorar la auto imagen y aumentar la efectividad en situaciones sociales y profesionales. El comportamiento asertivo puede optimizar la contribución del individuo a la organización o en general a un contexto social. Sin embargo, este comportamiento puede lograrse solamente si comprendemos y respetamos los derechos individuales. La comparación de los patrones de comportamiento asertivo, agresivo y pasivo, provee una visión sobre los beneficios personales, profesionales y organizacionales que aporta el conocimiento asertivo responsable. Podemos definir a los grupos de interés como

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