



**UNIVERSIDAD DEL SURESTE**

**AUTOR:**

**ZAYRA CRITELL GONZALEZ OCAÑA**

**CARRERA:**

**LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL Y GESTION COMUNITARIA**

**ACTIVIDAD:**

**ENSAYO**

**9 CUATRIMESTRE**

**MATERIA:**

**GESTION DEL TRABAJO SOCIAL**

**BAJO LA DIRECCION DE LA:**

**LOIC: ANA SILVIA LAZARO VALENCIA**

## **UNIDAD I. TEORIAS SOBRE COMO SE CONFIGURA LA ORGANIZACIÓN.**

En este apartado se puede comprender que las organizaciones aportan muchos conceptos o definiciones sobre las organizaciones incluso enfocadas a lo productivo, a lo económico o lo social. De igual manera existen factores que deben ser coordinados para la obtención de resultados, estos recursos organizacionales como lo es RRHH 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. Al igual que los recursos materiales son todos los insumos, materias primas, herramientas, máquinas, equipos y todo elemento físico que se requieren para realizar el proceso de producción de una empresa. El recurso financiero se refiere al dinero en efectivo que tiene a su disposición, así como como cuentas bancarias, bonos, acciones o deudas por cobrar, es decir, recursos que fácilmente pueden ser capital disponible para la empresa.

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.

Ventajas: Constituyó un gran avance para su época con la aplicación de métodos científicos y no empíricos como se hacía hasta entonces. Una de las principales ventajas ha sido servir de base a otras teorías donde incluso algunos de sus preceptos hoy día continúan aplicándose. 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. No consideraba al trabajador en su verdadera dimensión sino como un apéndice de las máquinas.

Organizaciones Adhocráticas: La estricta y elevada jerarquía de la escuela clásica se pierde en estas organizaciones, en las cuales imperan los equipos de trabajo, los que le impregnan una serie de características como: velocidad ante los cambios, gran creatividad y posibilidades de innovar, elevada descentralización, y especialización en los equipos y/o puestos de trabajo.

Organización en aprendizaje (learning organization):

La adquisición de conocimientos en estas organizaciones no se basa en los adquiridos por determinadas personas por importantes que estas sean dentro del proceso, sino es un movimiento en toda la organización y una cultura en todos sus integrantes que permite que todos lo adquieran y que se renueve y se desarrolle constantemente.

Estructura organizacional.

Concretando 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. Como por ejemplo en una escuela se conforma una estructura comenzando por los de arriba como lo que es el rector, director, profesores docentes, alumnado.

**EL INDIVIDUO Y EL GRUPO EN LA ORGANIZACIÓN.** La relación entre el individuo y la organización, es la base del crecimiento que de forma directa necesita del aporte de trabajo que ofrece la persona y de la contribución tecnológica; todo gira alrededor de la sociedad, ya que mediante la misma se orienta cualquier empresa, por los cambios que surgen de las nuevas tendencias que diariamente mueven el entorno social

**Comportamiento organizacional.** Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. Los elementos claves en el comportamiento organizacional son las personas, la estructura, la tecnología y el ambiente exterior en el que funciona. 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 resultante posee una influencia positiva en las relaciones de trabajo.

**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. El medio debe ser tomado siempre en cuenta cuando se estudia el comportamiento humano en las organizaciones.

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 que es aquello que las personas conocen de sí mismas y del ambiente que las rodea y que implica sus valores personales que están influidos por su ambiente físico y social, por su estructura fisiológica, necesidades y experiencias. 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. 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, potenciando las capacidades de los miembros del equipo de trabajo, provocando y satisfaciendo el deseo de crecimiento, realización y éxito. Se nace para vivir en comunidad, por ello, existe en cada persona una necesidad inherente de comunicarte, pues es la base que tienes para relacionarte con los demás, dar y recibir amor y desarrollar al máximo tus habilidades, tu potencial y cumplir tu propósito.

**Compromiso Laboral Afectivo:** Es aquella asociación emocional del trabajador con su empresa. El empleado continúa en la organización porque así lo quiere, sin ningún tipo de necesidad. Se identifica con los valores de la empresa, se esfuerza por hacer crecer la empresa y siente los problemas del negocio como propios. **Compromiso Laboral de Continuidad.** Hace referencia al coste para el empleado de dejar la empresa. El trabajador necesita el trabajo y continúa porque lo necesita. **Compromiso Laboral Normativo.** En este caso, el empleado se ve obligado a seguir en la organización. Ya sea por contrato, o por otros motivos ajenos a la voluntad del trabajador.