

**NOMBRE DE LA ALUMNA: IVONNE ANASHELI GARCIA AGUILAR**

**NOMBRE DEL TRABAJO: CUADRO SINOPTICO.**

**NOMBRE DE LA PROFESORA: VERONICA MARTINEZ**

**NOMBRE DE LA MATERIA: GESTION DEL TRABAJO SOCIAL.**

**9º CUATRIMESTRE.**

**GRUPO: "A"**

**PASIÓN POR EDUCAR**

**FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS A 23 DE MAYO DEL 2023**

# 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, 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.

existe una definición clara de la relación entre el jefe y sus colaboradores, lo cual se considera una deficiencia de este tipo de organización

## Organización en aprendizaje (learning organization)

Las organizaciones en aprendizaje, ante todo, se caracterizan por situar a las personas en un sitio importante, garantizando una

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

social de la empresa

Se identifica una organización en aprendizaje cuando en ella se comparte e identifica el conocimiento, de tal manera que todos sus integrantes

se orienta a una visión estratégica

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

- Dominio personal.
- Modelos mentales.
- Aprendizaje en equipo.

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.

## Funciones

- Visión compartida.
- Pensamiento sistémico.
- Organizaciones en red

estructuras planas, la disminución de la jerarquía tradicional y un trabajo muy operativo hacia la realización de proyectos, prevaleciendo totalmente una eficaz comunicación y una gran motivación,

la descentralización

operacional y la confianza que permiten una correcta eficacia y eficiencia en la ejecución de los procesos, unido a un incremento de la satisfacción laboral.

## Estructura organizacional

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.

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.

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.

## Existen distintas formas de estructuras

Por la forma de estructurarse las áreas (direcciones, departamentos, secciones u otros) pueden clasificarse en: estructura organizacional funcional, estructura organizacional por producto

pueden ser verticales y horizontales. Las estructuras verticales se caracterizan por tener varios niveles de subordinación

sus legalizaciones pueden ser formales e informales, las primeras son las que están acreditadas y legalizadas documentalmente.

EL INDIVIDUO Y EL GRUPO EN LA ORGANIZACIÓN



LA MOTIVACIÓN EN LA INSERCIÓN DEL INDIVIDUO EN LA ORGANIZACIÓN

- La motivación
- Necesidad de seguridad
- Necesidad de autorrealiza
- Ofrecer Autonomía
- Un Modelo De Coaching Efectivo.

es un proceso multifacético que con implicaciones individuales, administrativas y organizacionales

es lo que el empleado muestra, sino todo un conjunto de aspectos ambientales que rodea al puesto de trabajo

Necesidades fisiológicas

Comprende hambre, sed, vivencia, sexo y demás necesidades corporales.

Incluye seguridad y protección contra daño físico y emocional.

Necesidad de amor

Incluye, pertenencia, aceptación y amistad

Necesidad de estima

Incluye factores internos de estimación como respeto de sí mismo, autonomía y logro, y comprende también factores de estima como estatus, reconocimiento y atención.

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

organizacional se da en un complejo sistema social, el comportamiento del cliente interno, dependerá de su motivación, características personales

Identificación de Indicadores de eficiencia y eficacia

“Motivadoras” son aquellas que tienden a generar enriquecimiento continuo del trabajo y las competencias para realizarlo, potenciando las capacidades de los miembros

el Trabajo no significa incrementar las tareas, es asignar responsabilidad por labores cuyo desempeño requiera mayor nivel de competencias y formación

La motivación, es contagiosa y normalmente generalmente se crece. Si se desarrolla gusto por lo que se hace, los resultados son positivos. En consecuencia, se genera entusiasmo por las tareas asignadas

generalmente

se acompaña de sentido de pertenencia y como resultado, es posible contagiar, en ese sentido a las demás personas que integran el grupo. La delegación de tareas, y las acciones

Permite crear un adecuado ambiente de estímulo a la opinión y al desarrollo de la creatividad, en todas direcciones

El mercado laboral adecua al salario al puesto y al cliente interno, adquiere derecho a recibirlo. La gratificación excepcional es el premio a la excelencia,

automotivación, que es contagiosa como lo es el talento. Delegar. Es importante hacerlo para formar y motivar a la persona que recibe la responsabilidad delegado como para liberar tiempo creativo en el delegante

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.

a conquistar resultados efectivos. También enseña la forma de comunicarse con eficiencia, ofreciendo instrucciones precisas, planteando preguntas efectivas

escuchando las respuestas, sin importar que no sean acertadas. No importa si en un comienzo la respuesta obtenida sea válida desde el punto de vista conceptual.

Lo importante, es lograr que las personas participen enriquezcan su conocimiento y lo hagan con el propio a través

experiencias

Se busca formar de manera continua, no corregir. Coaching Efectivo. Está integrado por métodos idóneos y adaptados

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