



Mi Universidad

Nombre de la Alumna: Wendy Lizeth Ramírez Pérez

Nombre de la Materia: Gestión del trabajo social

Nombre de la profesora: Verónica Martínez

Nombre de la Licenciatura: Trabajo Social Y Gestión
Comunitaria

Cuatrimestre: 9

TIPOS DE ORGANIZACIONES

Organizaciones Adhocráticas

Definición

Son organizaciones flexibles, no jerárquicas, diseñadas para adaptarse rápidamente a entornos cambiantes. Su estructura es temporal, basada en equipos o proyectos específicos.

- Velocidad ante los cambios
- Gran creatividad
- Posibilidades de innovar
- Elevada descentralización
- Especialización en los equipos y/o puestos de trabajo.

Organización en aprendizaje

Definición

Es una organización que promueve continuamente el aprendizaje de sus miembros y se transforma a partir de ese conocimiento colectivo.

- Dominio Personal.
- Modelos mentales.
- Aprendizaje en equipo.
- Visión compartida.
- Pensamiento sistémico.
- Organización en red.

Estructura organizacional

Definición

Es el sistema formal de relaciones, responsabilidades, comunicaciones y autoridad dentro de una organización. Es importante conocer que toda organización tiene una razón de ser que como vimos, en su misión, y que unida al entorno determinan como se enfocarán.

- Se grafican a través de cuadros y líneas adecuadamente conformadas, se conoce como organigrama.
- Las estructuras verticales se caracterizan por tener varios niveles de subordinación.
- La organización funcional consiste en la especialización de las áreas por funciones (Recursos Humanos, Economía, Mercadotecnia, Ventas, otras).

El Individuo Y EL GRUPO EN LA ORGANIZACIÓN



COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Es el estudio y la aplicación de conocimientos relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones. (Personas, estructura, tecnología y el ambiente exterior en que funciona).

PERSONAS

Constituyen el sistema social interno de la organización, que está compuesto por individuos y grupos, tanto grandes como pequeños. Las organizaciones existen para servir a las personas y no está para servir a las organizaciones.

ESTRUCTURA

Define las relaciones oficiales de las personas en el interior de las organizaciones. Se necesitan diferentes trabajos para ejecutar todas las actividades en una organización por lo que hay gerentes y empleados, contadores, ensambladora, etc.

TECNOLOGÍA

Proporciona los recursos con los que trabajan las personas e influyen en la tarea que desempeñan. La tecnología resultante posee una influencia positiva en las relaciones de trabajo.

MEDIO

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.

VARIABLES A NIVEL INDIVIDUAL

Indica que la gente entra en las organizaciones con determinadas características que habrán de influir en su comportamiento en el trabajo: edad, sexo, y estado civil, de la personalidad; valores y actitudes, habilidad; percepción, toma de decisiones individual, capacidad de aprendizaje y motivación, etc.

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. En el comportamiento grupal, que incluye normas, roles, formación de equipos, liderazgo y conflicto.

VARIABLES A NIVEL DE SISTEMA ORGANIZACIONAL

El diseño de la organización, la tecnología, los procesos de trabajo; las políticas y las prácticas de recursos humanos de la organización (es decir, procesos de selección, programas de capacitación, métodos para la evaluación del desempeño); la cultura interna; los niveles de tensión en el trabajo, todos tienen un impacto sobre el individuo y el grupo.

El Individuo Y EL GRUPO EN LA ORGANIZACIÓN



CONDUCTA INDIVIDUAL

El individuo se incorpora a la organización llevando a cabo su bagaje psicológico, es decir adopta al conjunto organizacional sus habilidades, destrezas, valores, percepciones, actitudes, motivaciones, expectativas y metas que tiene. Así mismo despliega sus actitudes, inteligencia, conocimientos y competencias.

SUBSISTEMA INSTINTIVO

Compuesto de sus necesidades fisiológicas o primarias, como el hambre, la sed, la respiración, la territorialidad, entre otros, lo cual debe satisfacer la organización para que el individuo pueda laborar con comodidad y seguridad.

SUBSISTEMA VOLITIVO Y MOTIVACIONAL

Son todas aquellas motivaciones secundarias o sociales y de autorrealización que guían sus acciones y su vida. Podemos encontrar las necesidades de reconocimiento, de estatus, de afecto, de poder, de pertenencia, por mencionar algunos, los cuales tendrán que ser factibles de ser logrados en la organización.

SUBSISTEMA COGNITIVO

Es el conjunto de habilidades intelectuales, tales como la inteligencia, la creatividad, la capacidad de análisis y síntesis, la habilidad de razonamiento, la habilidad de tomar decisiones, entre otras.

SUBSISTEMA EMOTIVO/APECTIVO

Compuesto por la gama de emociones y sentimientos que experimenta en sus relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo, así como en el desarrollo de sus tareas y funciones, lo cual determinará sus niveles de identificación y de satisfacción dentro de la organización.

SUBSISTEMA CONATIVO

Es la expresión de sí mismo, mediante la amplia gama de conductas con que se manifiesta el individuo dentro de la organización, tales como sus palabras, sus gestos, sus actos y actividades laborales, lo cual se manifiesta de manera diaria y permanente en el ejercicio de sus roles, tareas y funciones.

ACTITUDES

Las actitudes son declaraciones de evaluación favorables o desfavorables, relativas a objetos, personas o acontecimientos.

Las actitudes constituyen las predisposiciones hacia los aspectos del mundo.

Las actitudes proporcionan la base emocional de las relaciones y la identificación de una persona hacia los demás.

Las actitudes están organizadas y están cerca del núcleo de la personalidad, es decir, ciertas actitudes son persistentes y duraderas, sin embargo, están sujetas a cambios.

La motivación en la inserción del individuo

En la organización

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

- **Necesidades fisiológicas** { Comprende hambre, sed, vivencia, sexo y demás necesidades corporales.
- **Necesidades 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, y comprende también factores de estima como estatus, reconocimiento y atención.
- **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.
- **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, provocando y satisfaciendo el deseo de crecimiento, realización y éxito. La motivación es contagiosa y normalmente generalmente se crece.
- **Un modelo de coaching efectivo** { 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. Lo importante, es lograr que las personas participen enriquezcan su conocimiento y lo hagan con el propio a través del intercambio de experiencias.

