



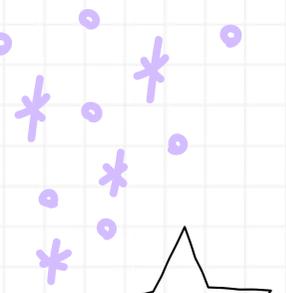
**LIC: VERONICA MARTINEZ NICOLAS**

ALUMNA: AURI PEREZ MORALES

MATERIA: GESTIÓN DEL TRABAJO SOCIAL

GRUPO: (A) 9° CUATRIMESTRE

LICENCIATURA: TRABAJO SOCIAL Y  
GESTIÓN COMUNITARIA



## ¿QUÉ ES ORGANIZACIÓN ADHORÁTICA?

Estructura organizacional flexible, adaptable y no jerárquica, diseñada para responder rápidamente a cambios y resolver problemas complejos.



## CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE ORGANIZACIÓN ADHORÁTICA:

Flexibilidad: se adapta rápidamente a nuevas situaciones o desafíos.  
Innovación: Fomenta la creatividad y el pensamiento no convencional.  
Equipos multidisciplinarios: trabajo en grupo con expertos de distintas áreas.  
Baja jerarquía: pocas capas de autoridad, con toma de decisiones descentralizada.  
Temporalidad: se forman equipos temporales según los proyectos o problemas.



## VENTAJAS DE ORGANIZACIÓN ADHORÁTICA:

- Alta capacidad de respuesta ante el cambio.
  - Fomenta la innovación y el aprendizaje.
  - Promueve la participación activa del personal.
- 

## ¿QUÉ ES LA ORGANIZACIÓN EN APRENDIZAJE (LEARNING ORGANIZATION)?

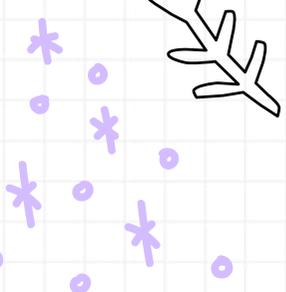
Modelo organizacional que se caracteriza por promover el aprendizaje continuo de sus miembros para adaptarse y transformarse en un entorno cambiante.

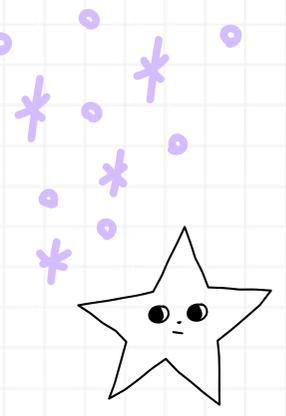


## CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DE ORGANIZACIÓN EN APRENDIZAJE:

- Aprendizaje continuo: desarrollo permanente de habilidades individuales y colectivas.
  - Pensamiento sistémico: comprensión de la organización como un conjunto interconectado.
  - Visión compartida: objetivos claros y comunes entre los miembros.
  - Modelos mentales: reflexión crítica sobre nuestras creencias y supuestos.
  - Trabajo en equipo: fomento de la colaboración y el aprendizaje colectivo.
- 

TIPOS DE ORGANIZACIONES, EL INDIVIDUO Y EL GRUPO EN LA ORGANIZACIÓN, LA MOTIVACIÓN EN LA INSERCIÓN DEL INDIVIDUO EN LA ORGANIZACIÓN.





## VENTAJAS DE ORGANIZACIÓN DE APRENDIZAJE:

- > Mejora continua.
  - > Adaptabilidad frente a cambios.
  - > Innovación constante
  - > Mayor compromiso del personal
- 

## LAS ORGANIZACIONES ANTERIORES, EXPRESA PETER SENGE, ESTÁN BASADAS EN EL CUMPLIMIENTO DE CINCO DISCIPLINAS QUE SON:

1. Dominio personal. ☒
  2. Modelos mentales. ☒
  3. Aprendizaje en equipo. ☒
  4. Visión compartida. ☒
  5. Pensamiento sistémico. ☒
  6. Organizaciones en red.
- 

TIPOS DE ORGANIZACIONES, EL INDIVIDUO Y EL GRUPO EN LA ORGANIZACIÓN, LA MOTIVACIÓN EN LA INSERCIÓN DEL INDIVIDUO EN LA ORGANIZACIÓN.

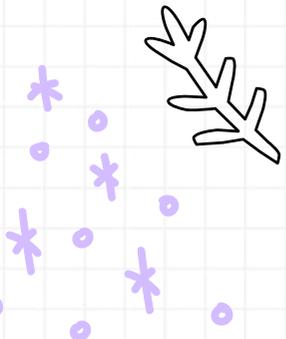
## ¿QUÉ ES ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL?

Es la forma en que las actividades se dividen, se ordenan, se distribuyen, se organizan y se establecen las interrelaciones de autoridad y comunicación.



## ¿QUÉ ES 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.



## EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL PUEDE COMPRENDERSE MEJOR CONSIDERANDO UNA SERIE DE VARIABLES A NIVEL INDIVIDUAL, GRUPAL Y ORGANIZACIONAL:

- Nivel individual: Se enfoca en el comportamiento, actitudes, percepciones y personalidad del empleado.
  - Nivel grupal: Se enfoca en la dinámica entre los miembros de un grupo.
  - Nivel Organizacional: Se enfoca en la estructura y procesos globales de la organización.
- 

TIPOS DE ORGANIZACIONES, EL INDIVIDUO Y EL GRUPO EN LA ORGANIZACIÓN, LA MOTIVACIÓN EN LA INSERCIÓN DEL INDIVIDUO EN LA ORGANIZACIÓN.

# ¿QUÉ ES CONDUCTA INDIVIDUAL?

Es el conjunto de acciones, actitudes, pensamientos y emociones que una persona manifiesta dentro de una organización, influenciado por factores como su personalidad, percepción, motivación, valores, emociones y experiencias previas.

## EL 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.

## EL SUBSISTEMA VOLITIVO Y MOTIVACIONAL:

SON TODAS AQUELLAS MOTIVACIONES SECUNDARIAS O SOCIALES Y DE AUTORREALIZACIÓN QUE GUÍAN SUS ACCIONES Y SU VIDA.

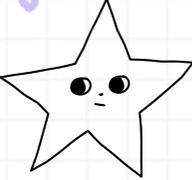
## EL SUBSISTEMA COGNITIVO:

Es el conjunto de habilidades intelectuales, tales como la inteligencia, la creatividad, la capacidad de análisis y síntesis, la habilidad de razonamiento, la habilidad de tomar decisiones, entre otras, que le permiten al individuo aplicarlo y desarrollarlo y en compensación ser retribuido, ascendido y reconocido.

## EL 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 determinara sus niveles de identificación y de satisfacción dentro de la organización.





## 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, tales como sus palabras, sus gestos, sus actos y actividades laborales, lo cual se manifestara de manera diaria y permanente en el ejercicio de sus roles, tareas y funciones.



## ¿QUÉ SON LAS ACTITUDES?

Las actitudes son declaraciones de evaluación favorables o desfavorables, relativas a objetos, personas o acontecimientos. Reflejan cómo se siente un individuo con relación a algo, y ejerce una influencia específica sobre la respuesta que da una persona a la gente, los objetos y la situación con que se relaciona.



## ¿QUÉ ES 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.



## SEGÚN 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, 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.

## INDICADORES DE EFICIENCIA:

Miden el uso adecuado de los recursos disponibles (tiempo, dinero, personal, materiales) en relación con los resultados obtenidos. Y su objetivo es lograr el máximo resultado con el mínimo de recursos.



TIPOS DE ORGANIZACIONES, EL INDIVIDUO Y EL GRUPO EN LA ORGANIZACIÓN, LA MOTIVACIÓN EN LA INSERCIÓN DEL INDIVIDUO EN LA ORGANIZACIÓN.



*el le*  
INDICADORES DE EFICACIA:

Miden el grado de cumplimiento de los objetivos o metas establecidas, sin enfocarse directamente en los recursos utilizados. Y su objetivo es lograr lo que se espera o se planificó.

*el le*  
¿QUÉ ES 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. También enseña la forma de comunicarse con eficiencia, ofreciendo instrucciones precisas, planteando preguntas efectivas y escuchando las respuestas, sin importar que no sean acertadas.

TIPOS DE ORGANIZACIONES, EL INDIVIDUO Y EL GRUPO EN LA ORGANIZACIÓN, LA MOTIVACIÓN EN LA INSERCIÓN DEL INDIVIDUO EN LA ORGANIZACIÓN.

