



Mi Universidad

Nombre del Alumno: **Yahana Lineth Roblero Montoya**

Tema: **Cuadro Sinóptico**

Parcial: **1**

Materia: **Gestion en Trabajo Social**

Nombre del Profesor: **Verónica Martínez**

Licenciatura: **Trabajo Social**

Cuatrimestre: **9**

Lugar y Fecha: **25 de mayo 2025**

TIPOS DE ORGANIZACIONES

Se pueden citar distintos tipos de organizaciones, algunos con variantes muy parecidas, en este caso veremos los siguientes:

Organizaciones Adhocraticas

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. Ante esto no existe una definición clara de la relación del jefe con sus colaboradores.

Organizacion en aprendizaje

Se identifica una organización en aprendizaje cuando en ella se comparte e identifica el conocimiento, de tal manera que todos sus integrantes, sin excepción, lo pueden aprovechar para responder a los cambios. Con una actitud y estilo abiertos al cambio, se orienta a una visión estratégica e innovación comunes a todos.

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. Para ello, es necesario realizar con anterioridad una correcta división del trabajo, definir como se agruparán las tareas, o sea, su departamentalización y cómo estas se interrelacionarán e integrarán entre sí.

Formas de Estructura.

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

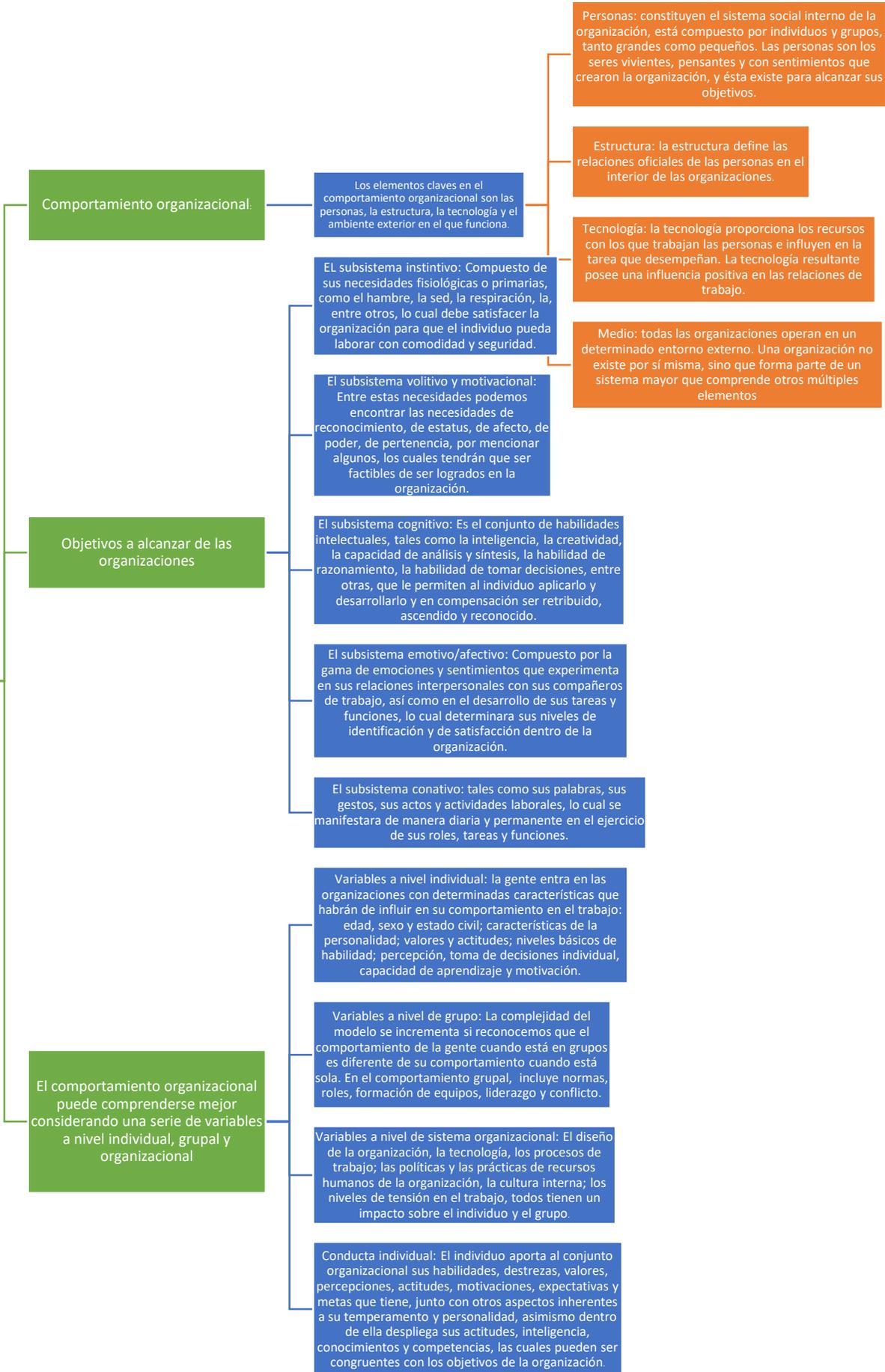
En dependencia de su legalización pueden ser formales e informales, las primeras son las que están acreditadas y legalizadas documentalmente, y son nuestro objeto de estudio, las informales lo contrario

La estructura organizacional funcional consiste en la especialización de las áreas por funciones (Recursos Humanos, Economía, Mercadotecnia, Ventas, otras), o sea, que la autoridad se basa en la función.

La estructura organizacional por producto (cliente, geográfica) se utiliza en grandes entidades con elevados volúmenes de productos, clientes o en organizaciones con divisiones geográficas distantes.

La estructura organizacional matricial combina las ventajas de las anteriores y reduce las desventajas. Un aspecto a evaluar es la doble subordinación a que se someten los trabajadores con esta estructura.

EL INDIVIDUO Y EL GRUPO EN LA ORGANIZACION



LA MOTIVACION EN LA INSERCIÓN DEL INDIVIDUO EN LA ORGANIZACIÓN

La motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes; es decir, 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.

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.

Identificación de indicadores de eficiencia y eficacia

El coaching efectivo 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

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 asignada. La delegación de tareas, y las acciones de enriquecimiento de trabajo permiten al gerente ser más eficiente, son:

Prestar a Cada Integrante del Equipo Atención Adecuada. Integrar el equipo de trabajo no les quita su carácter de personas.

Fijar Conjuntamente Objetivos. Creíbles, desafiantes, alcanzables, específicos, concretas y evaluables

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

Ofrecer Recompensas Económicas Justas. El mercado laboral adecua al salario al puesto y al cliente interno, adquiere derecho a recibirlo.

Retroalimentar. Es necesario que los integrantes de los equipos de trabajo estén informados permanentemente, para sentirse parte de los proyectos, solo así colaborarán adecuadamente en su desarrollo y logro