



**NOMBRE DEL ALUMNO: EMMANUEL ALEJANDRO DE LEON MENDEZ.**

**TEMAS: TIPOS DE ORGANIZACIONES, EL INDIVIDUO Y EL GRUPO EN LA ORGANIZACIÓN Y LA MOTIVACION EN LA INSERCIÓN DEL INDIVIDUO EN LA ORGANIZACIÓN.**

**MODULO: I**

**MATERIA: GESTIÓN DEL TRABAJO SOCIAL.**

**NOMBRE DEL PROFESOR: LIC. VERONICA MARTINEZ NICOLAS**

**LICENCIATURA: TRABAJO SOCIAL Y GESTION COMUNITARIA**

1.5 TIPOS DE ORGANIZACIONE

Las organizaciones están sujetas a las variantes tradicionales y solamente en países de alto desarrollo y en industrias con determinadas características y elevado desarrollo también, existen estas formas de organización más actualizadas.

Se pueden citar distintos tipos organizaciones, en este caso veremos los siguientes:

Organizaciones Adhocráticas:

La estricta y elevada jerarquía de la escuela clásica se pierde en estas organizaciones, en las cuales imperan los equipos de trabajo

- I.- velocidad ante los cambios
- II.- Gran creatividad y posibilidades de innovar
- III.- Elevada descentralización
- IV.- Especialización en los equipos y/o puestos de trabajo

No 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

Se caracterizan por situar a las personas en un sitio importante, garantizando una constante evolución en cuanto al aprendizaje y el incremento de los conocimientos para la toma de acciones rápidas ante los cambios.

Alhama Belamaric, R. (2005)

“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”.

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

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.

1.6 EL INDIVIDUO Y EL GRUPO EN LA ORGANIZACIÓN.

La concreción de los aspectos clave para el comportamiento organizacional de los empleados públicos, se convierte en un apartado obligatorio en el estudio de la Gestión del Conocimiento

Comportamiento organizacional.

Personas:

Las personas son los seres vivos, pensantes y con sentimientos que crearon la organización, y ésta existe para alcanzar sus objetivos.

Estructura:

La definen las relaciones oficiales de las personas en el interior de las organizaciones.

Tecnología:

Proporciona los recursos con los que trabajan las personas e influyen en la tarea que desempeñan.

Medio:

Todas las organizaciones operan en un determinado entorno externo. El medio debe ser tomado siempre en cuenta cuando se estudia el comportamiento humano en las organizaciones.

El comportamiento organizacional puede comprenderse mejor considerando una serie de variables a nivel individual, grupal y organizacional:

- Variables a nivel individual.
- Variables a nivel de grupo.
- Variables a nivel de sistema organizacional.
- Conducta Individual.
- El subsistema instintivo:
- El subsistema volitivo y motivacional:
- El subsistema cognitivo:
- El subsistema emotivo/afectivo:
- El subsistema conativo:
- Actitudes.

1.7 LA MOTIVACIÓN EN LA INSERCIÓN DEL INDIVIDUO EN LA ORGANIZACIÓN.

Es un proceso multifacético que con implicaciones individuales, administrativas y organizacionales.

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.

Las organizaciones triunfan o a fracasan según se desarrollen ciertos procesos y las personas se adapten a su contexto, se identifiquen con sus objetivos y logren a través de la organización satisfacer sus necesidades con las cuales se puede asegurar su permanencia, en la organización.