



Nombre de alumnos: Ana Mercedes Aguilar García

Nombre del profesor: Lic. Manuela Jiménez Nery

Nombre del trabajo: cuadro sinóptico unidad I

Materia: trabajo social en las organizaciones

Grado: 8

Grupo: único

Comitán de Domínguez, Chiapas a 10 de marzo de 2021



El término organización, tiene dos significados diferentes. Puede referirse a unidades sociales o a función administrativa; es decir, al acto de organizar. En el primer caso las organizaciones, son unidades que atienden la satisfacción de las necesidades básicas, como alimentación, vestuario, salud, vivienda, transporte, trabajo, necesidades culturales.

Diferencia entre organización y grupo.

Un grupo son dos o más personas trabajando juntas.
las organizaciones, tenemos dos o más grupos trabajando juntos.

Definiciones.



Diferencia entre movimiento social, organización social y sociedad civil.

Un movimiento social es un grupo normalmente amplio de individuos que comparten unos ideales y que intentan transformar algún aspecto de la realidad.



Como organización, entidad o unidad social, en la cual las personas se integran entre sí, para alcanzar objetivos específicos.

Organización como función administrativa, es una parte del proceso administrativo.

Una organización social presenta una serie de elementos:

los individuos que la forman crean una entidad con un objetivo y unos intereses compartidos.
la entidad adquiere una forma jurídica determinada
las personas que forman la entidad se rigen por algún tipo de normas.

TOPOLOGIA DE LAS ORGANIZACIONES

- ❖ TIPOLOGIA DE LAS ORGANIZACIONES
- ❖ TIPOLOGIA DE AMITAI ETZIONI
- ❖ TIPOLOGIA DE BLAU Y SCOTT
- ❖ OBJETIVOS ORGANIZACIONALES

Expositora:
Jacobo Jaime, PATRICIA



Organización o Empresa:
aclaraciones previas

nuestra perspectiva lingüística cotidiana y dependiendo del uso, usualmente el término "organizaciones

nos remite inicialmente a dos connotaciones: (a) aquella que aborda la singularidad del objeto de estudio de la Administración, asunto sobre el que más adelante se profundiza

Tipologías organizacional

dada su complejidad, por tanto, este producto académico recoge una fase investigativa en la que, a partir del análisis documental sobre los planteamientos acerca de la Organización.

Enfoques sobre la Organización

al hacer una revisión de las ideas y estudios sobre el fenómeno complejo de la organización hay diversas explicaciones y enfoques, en especial desde el área disciplinar que realice el ejercicio explicativo en concordancia con la fragmentación de la ciencia moderna, que tomó el término del gr.



análisis sobre los tres enfoques de la organización encontrados, pasando a dilucidar los criterios que subyacen a algunas tipologías sobre las organizaciones, encontrando hasta aquí la configuración esencial de las organizaciones que confirman la importancia de su perspectiva desde "unitas Complexus"

Algunas clasificaciones o tipologías sobre la Organización.

Un hallazgo importante es que mientras hay pluralidad en los enfoques sobre la organización, es evidente el carácter polisémico de la tipología organizacional, la cual se concentra, especialmente en los siguientes criterios:

(a) Según la naturaleza o la actividad económica.

(b) Según sea su dimensión predominante: social, educativa, política, económica.

(c) Según los intereses predominantes de sus agentes promotores, ya sean miembros, o patrocinadores, o dueños.

Características

Las empresas no nacen ni se estructuran por sí mismas. Antes de ponerlas en marcha, sus directivos deben tener clara la forma en que ésta se organizará de cara a las tareas propias de su actividad comercial.

organización
empresarial.

Formal: Son las acciones que se incluyen en el plan de empresa desde la constitución de la misma y que pretenden regular las actividades corporativas, asignar roles, diseñar departamentos, elegir responsables y, en último término, dar entidad a la organización.

Informal: Se trata de la estructura social que complementa a las estructuras corporativas formales. O, dicho en otras palabras, son los comportamientos, las interacciones y las relaciones personales y profesionales que se tejen en el día a día de cada compañía. Se caracterizan por ser flexibles y estar en permanente evolución.

en la capacidad de organización se refleja, además, la idea de negocio que las esferas directivas tienen de la misma y la claridad de las metas que se han propuesto. La estructura digamos, la materialización de la idea.

funciones de quien
ejerza el liderazgo
en un proceso

- ° Asignación de deberes a los integrantes de la compañía.
- ° Delegación de autoridad en jefes o encargados.
- ° Gestión del factor humano y de la capacidad de los equipos de trabajo.
- ° Supervisión de las actividades corporativas. °
- Intervención en aquellos casos que necesiten soluciones o correcciones.
- ° Generación de confianza en los otros niveles jerárquicos.

Modelos y metáforas.

Se entiende por cultura organizativa el conjunto de preceptos (escritos o no) que configuran la filosofía de actuación, los criterios estructurales, estrategias, el alma de la empresa y su impregnación en los colaboradores y empleados la importancia que tiene tener clara esa cultura tan unida a los valores, a la visión y a la misión de la organización.



Muchos autores han intentado agruparlas por familias o grupos en un esfuerzo casi siempre vano. lo hace desde el punto de vista del sentimiento y trata de buscar cómo se sienten directivos y empleados respecto a la cultura de empresa en la que trabajan.

metáforas culturales

Empresas máquina: son aquellas cuyo trabajo está basado en procesos eficientes, estandarizando comportamientos y procurando que todo funcione como un engranaje controlado

Empresas organismo: aquellas que son consideradas como un ser vivo, con su correspondiente ciclo de vida y en donde la supervivencia es una cuestión prioritaria.

Empresas cerebro: basadas en un entorno de aprendizaje. Pone el énfasis en el conocimiento, la inteligencia y la información

Empresa valores: es una organización basada en principios, en tradiciones, en valores y creencias

Empresa sistemas políticos: son aquellas basadas en el mantenimiento de intereses, en el equilibrio de poder, en las alianzas ocultas y en los pactos entre las diferentes fuerzas que ejercen ese poder.

Empresas cárceles psíquicas: su cultura se basa en el sentimiento de represión, sea de manera consciente o no.



Las primeras decisiones a adoptar por el promotor o promotores de una nueva empresa, una vez estudiado el Plan de empresa y la obtención de recursos es la elección entre los distintos Tipos de Empresas o Formas Jurídicas de Constitución que puede adoptar la Empresa.

aspectos a tener en cuenta para efectuar la elección entre los distintos tipos de empresa:



Organizaciones y formas jurídicas

Número de promotores. - El número de personas que intervengan en la actividad puede condicionar la elección.

Necesidades económicas del proyecto. - En principio las sociedades civiles son más baratas en su constitución ya que no es necesaria su inscripción en el Registro Mercantil y, por lo tanto, tampoco tienen que pasar por el Notario.

Responsabilidad de los promotores. - Este es un aspecto importante. La responsabilidad por las deudas contraídas puede estar Limitada

Tipo de sociedades:

Nuestra legislación ofrece distintos modelos de sociedades para que los socios puedan elegir aquel que más convenga a sus necesidades.

Las diferencias fundamentales entre los distintos tipos de sociedades residen.

- Importancia de los socios en la sociedad.
- Responsabilidad ante los compromisos sociales.
- Forma de organización social.



Cuando un trabajador realiza las distintas tareas necesarias para una organización, el rendimiento es lento, por ello hay que repartir las tareas se clasifican:

- División industrial: Se trata de la división de tareas dentro de una misma industria o empresa
- División vertical: Un conjunto de trabajos realizados antes por una persona o actualmente dé lugar a distintas profesiones.
- División colateral: Es la división por la cual se separan distintas profesiones.

Coordinación y división del trabajo.



VENTAJAS DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

Ahorro de capital: cada obrero no tiene que disponer de todas las herramientas que necesitaría para las distintas funciones.
Ahorro de tiempo: ya que el operario no tiene que cambiar constantemente de herramienta.

DEPARTAMENTALIZACIÓN

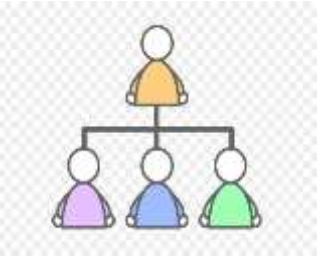
Es una forma práctica de dividir el trabajo en funciones separadas, la cual acarrea una serie de ventajas que contribuyen con el éxito de la gerencia, ya que va a existir una mayor especialización

EVOLUCIÓN DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

La división del trabajo genera una necesidad de coordinación. Esta división es el más elemental de todos los procesos sociales en los que participa el hombre.
 La clara conexión entre especialización y eficacia ha llevado a los fabricantes a intentar una división cada vez mayor del trabajo en sus firmas.

OBJETIVOS DE LA DIVISIÓN DEL

A través de la división del trabajo las diversas labores se subdividen de la manera más lógica posible para permitir la especialización tanto de una actividad mental como física



El organigrama es una representación gráfica del esqueleto de una organización, mostrando los cargos jerárquicos.

Un organigrama cumple dos funciones principales

En primer lugar, es informativo, ya que a los nuevos integrantes de la compañía les servirá o también a los más antiguos que hayan olvidado alguna posición.

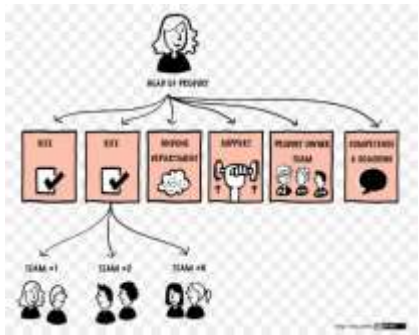
En segundo lugar, es una herramienta para el análisis organizacional, ya que como instrumento de análisis servirá para detectar fallas en la estructura, en un organigrama vemos claramente cada unidad o

Organigramas.

El organigrama permite obtener una idea rápida de cómo está organizada una empresa cooperativa u organización fines

Tipos de organigrama

- **Organigramas analíticos.** Son específicos, brindan información detallada y pueden servir de complemento para otras fuentes de información.
- **Organigramas generales.** Este tipo de organigrama muestra solo las unidades de mayor importancia, se los denomina con ese nombre por ser los más comunes.
- **Organigramas suplementarios.** Son aquellos que se usan para analizar un departamento en particular y sirven como complemento de los del primer tipo.



Relaciones formales e informales.

Una organización formal es una estructura bien definida de autoridad y responsabilidad que define la delegación de autoridad y relaciones entre varios miembros de la organización. La organización formal funciona a través de un conjunto de políticas pre definidas, planes, procedimientos, programas y cronogramas.

Beneficios de la organización formal

los objetivos de la organización y relaciones de responsabilidad y autoridad entre los miembros de la organización. Resulta en la utilización óptima de los recursos organizacionales.
La jerarquía organizacional evita la superposición de actividades entre dos invidos de dos departamentos diferentes.

Características de la organización informal

- Posee una estructura que no ha sido planificada
- Cumplimiento de las necesidades sociales
- No existe una estructura formal

Características de una organización formal:

- Estructura creada deliberadamente
- Orientada al empleo

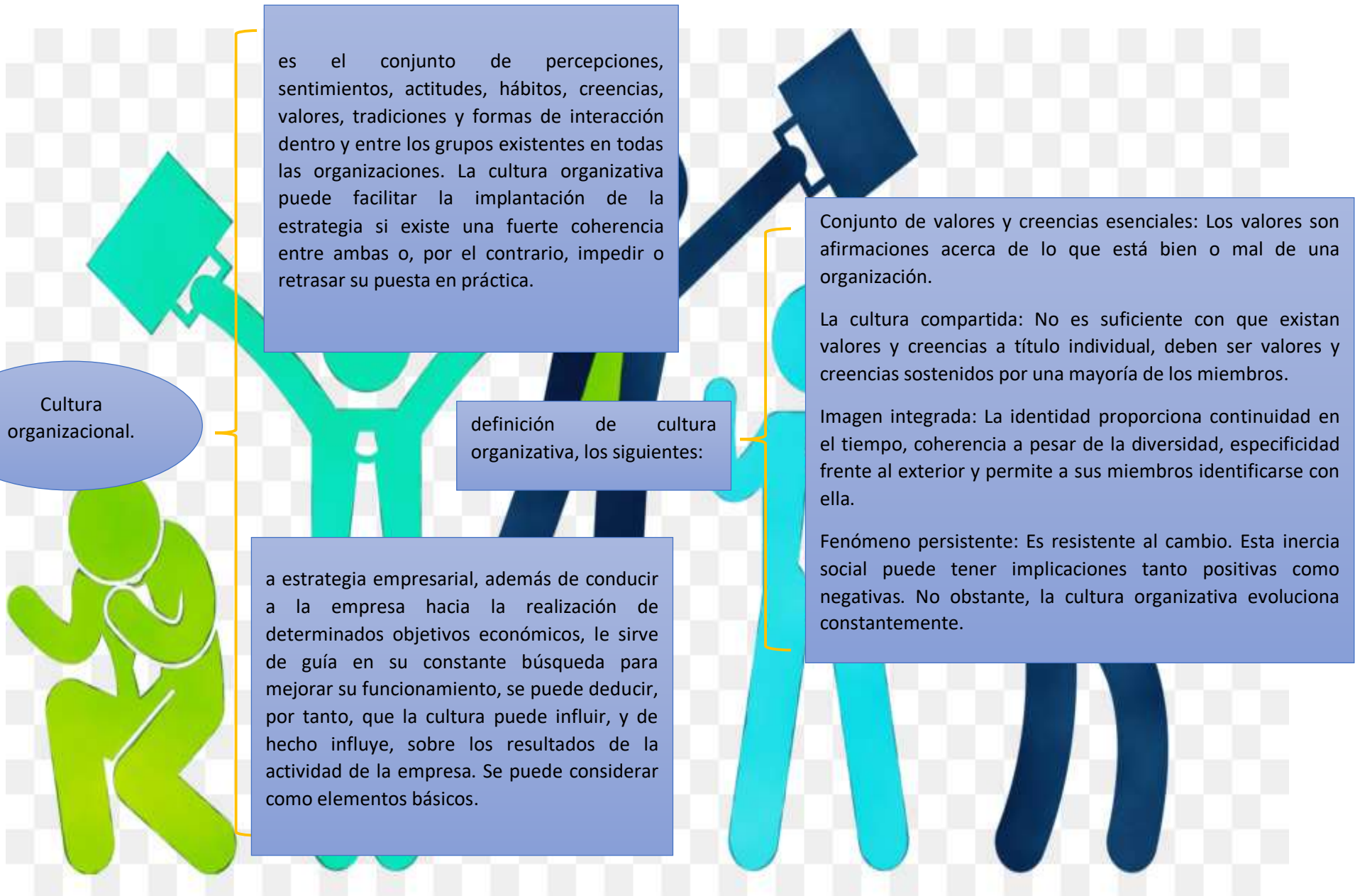
Beneficios de la organización informal

- Promueve valores sociales y culturales
- Alivio para el top management
- Satisfacción y seguridad entre la población interna
- Comunicación. Hay feedbacks rápidos y fluidos hacia los managers.

Limitaciones de la organización informal

- Conformidad
- Conflicto de roles
- Resistencia al cambio
- Incremento del rumor y radio pasillo





Cultura organizacional.

es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones. La cultura organizativa puede facilitar la implantación de la estrategia si existe una fuerte coherencia entre ambas o, por el contrario, impedir o retrasar su puesta en práctica.

definición de cultura organizativa, los siguientes:

a estrategia empresarial, además de conducir a la empresa hacia la realización de determinados objetivos económicos, le sirve de guía en su constante búsqueda para mejorar su funcionamiento, se puede deducir, por tanto, que la cultura puede influir, y de hecho influye, sobre los resultados de la actividad de la empresa. Se puede considerar como elementos básicos.

- Conjunto de valores y creencias esenciales: Los valores son afirmaciones acerca de lo que está bien o mal de una organización.
- La cultura compartida: No es suficiente con que existan valores y creencias a título individual, deben ser valores y creencias sostenidos por una mayoría de los miembros.
- Imagen integrada: La identidad proporciona continuidad en el tiempo, coherencia a pesar de la diversidad, especificidad frente al exterior y permite a sus miembros identificarse con ella.
- Fenómeno persistente: Es resistente al cambio. Esta inercia social puede tener implicaciones tanto positivas como negativas. No obstante, la cultura organizativa evoluciona constantemente.

Contextos y metacontextos

La organización en si misma puede pensarse como un ente que posee un ambiente o entorno en el cual los empleados están inmersos

Los elementos específicos del contexto externo son

- Globalización económica.
- Panorama Político.
- La dinámica de la industria.
- Mercado del trabajo
- Cultura del país

Contexto interno u organizacional:

se refiere a las condiciones dentro de la propia organización. También llamado contexto interno. Las organizaciones efectivas buscan crear un contexto organizacional que se articule con el contexto externo y que sea lo suficientemente flexible para cambiar ante nuevas condiciones



NOMBRE DEL ALUMNO: Ana mercedes Aguilar García

NOMBRE DEL MAESTRO: Lic. manuela Jiménez Nery

NOMBRE DEL TRABAJO: conceptual unidad II

NOMBRE DE LA MATERIA: trabajo social en las organizaciones

GRADO: 8 octavo cuatrimestre

GRUPO: único

COMINTAN DE DOMINGUEZ A 11 DE MARZO DE 2021

**TRABAJO EN EQUIPO,
INTERDISCIPLINARIEDAD Y
LIDERAZGO.**

Grupo versus equipo.

Un grupo de trabajo son dos o más individuos que trabajan en forma independiente para alcanzar un objetivo global y pueden o no trabajar uno al lado del otro en el mismo departamento. Un equipo de trabajo es un pequeño grupo de personas con habilidades complementarias que están comprometidos con un objetivo en común y una forma de trabajo que sostiene la responsabilidad de cada uno.

El trabajo en equipo en las organizaciones

Cuando las personas que conforman una organización están comprometidas y trabajan de manera articulada en el logro de objetivos comunes, efectivamente van a obtener resultados positivos; pero, si, por el contrario, hay discordia, envidia y descoordinación dentro de la organización, lo más probable es que los resultados sean negativos.

Fundamentos y principios básicos

Cuando se habla de trabajo en equipo normalmente nos referimos al trabajo empresarial y a las nuevas tendencias de moda en la administración sin darnos cuenta que a pesar de que en nuestra sociedad se valora demasiado al individuo, la competencia individual y su competitividad, esto no es suficiente para obtener resultados importantes; los grandes logros de la humanidad son obra de grupos humanos que han superado el individualismo y han unido sus fuerzas en busca de un objetivo compartido.

Ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo.

- ° Aumenta la productividad y la comunicación en la empresa.
- ° Mejora las capacidades individuales de los integrantes.
- ° la satisfacción de trabajar hacia un mismo destino.
- ° Una buena coordinación con el resto del equipo en la que se tienen en cuenta las fortalezas de cada uno de los miembros permite que cada persona aporte lo mejor de sí misma.

Liderazgo.

Un líder es una persona que influye en un grupo de la gente hacia el logro de un objetivo mientras el mando es el arte de motivar un grupo de la gente para actuar hacia el alcance de un objetivo común. Los estilos de mando diferentes causarán el impacto diferente a la organización.

El liderazgo transaccional es un término que se utiliza para clasificar a un grupo de teorías de liderazgo que investigan las interacciones entre líderes y seguidores.

Interdisciplinariedad del trabajo social.

la Intervención del trabajador social en los equipos interdisciplinarios Pero los avatares sociales e históricos por los que atraviesa una comunidad, el discurso imperante, los conflictos que como sociedad nos afectan e mandan formas más específicas y porque no decir hasta más creativas de intervención profesional.

Cuando uno ingresa a un equipo Interdisciplinario, se pregunta si es posible identificar los elementos que nos distinguen como Trabajadores Sociales, se plantea si como profesionales de “lo social” y aportar una mirada distinta que nos permita diferenciarnos de otras prácticas profesionales

Creación y desarrollo de los equipos.

Un equipo de trabajo no es solo un grupo de personas que trabajan juntas, ya que también se requiere que exista algo que haga que estas personas se sientan parte de algo más grande. De esta forma cada individuo y su contribución individual pasan a estar supeditados a la consecución de los objetivos del equipo.

Clarificar las expectativas del equipo de trabajo. Un equipo de trabajo se crea para ejecutar una serie de tareas en busca de la consecución de unos objetivos determinados.

