



Nombre de alumnos: Yoani Perez Gordillo

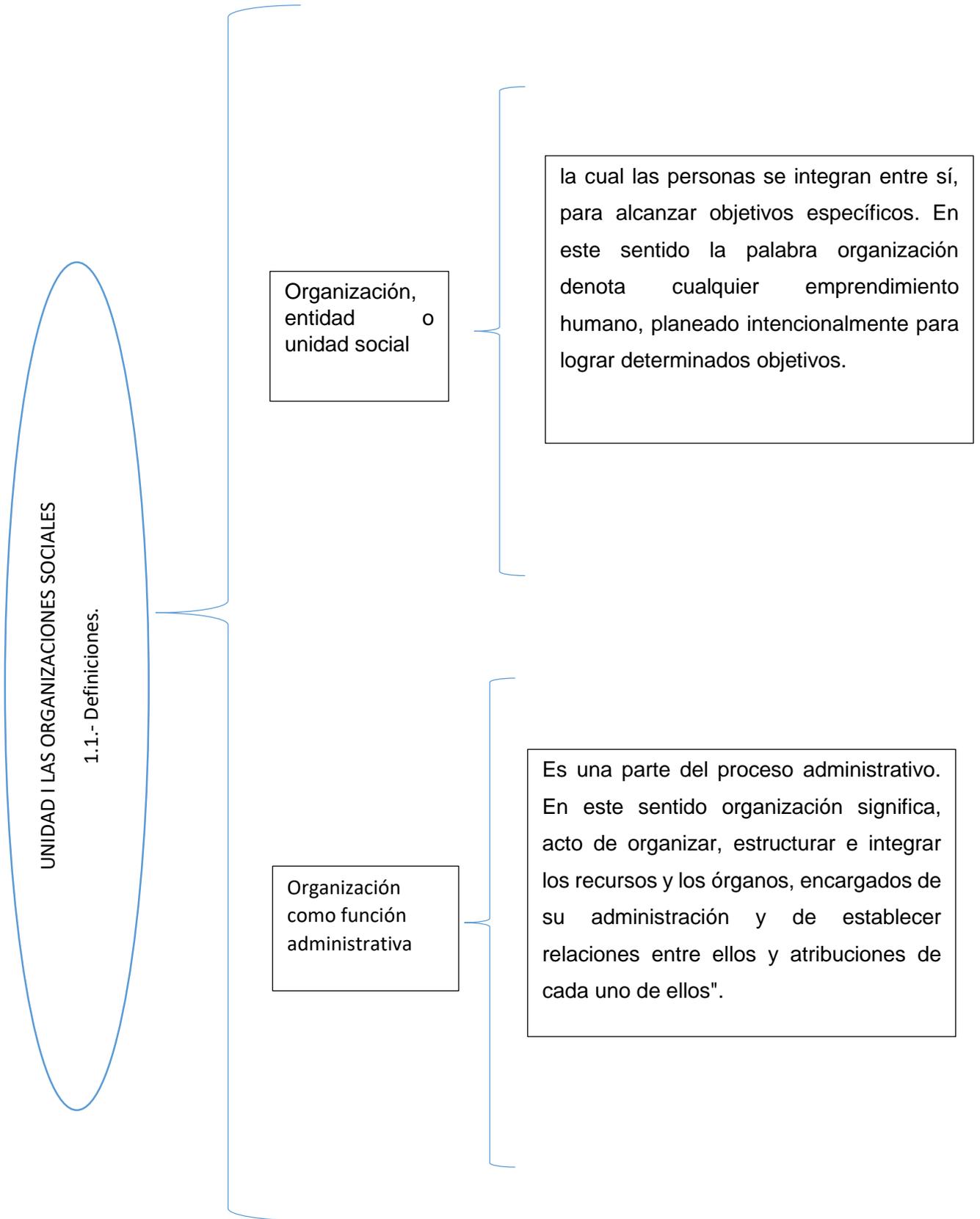
Nombre del profesor: Manuela Jiménez Nery

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico de unidad 1

Materia: Trabajo social en las organizaciones

Grado: 8vo

Grupo: Único



1.2.- Tipologías organizacionales

Organización Lineo
– Funcional.

En ésta se combinan los tipos de organización lineal y funcional, aprovechando las ventajas y evitando las desventajas inherentes a cada una, conservándose de la funcional la especialización de cada actividad en una función, y de la lineal la autoridad y responsabilidad que se transmite a través de un solo jefe por cada función en especial.

Organización
Funcional o de
Taylor.

Consiste en dividir el trabajo y establecer la especialización de manera que cada hombre, desde el gerente hasta el obrero, ejecute el menor número posible de funciones.

Organización
Lineal o Militar.

Se caracteriza porque la actividad decisional se concentra en una sola persona, quien toma todas las decisiones y tiene la responsabilidad básica del mando, el jefe superior asigna y distribuye el trabajo a los subordinados, quienes a su vez reportarán a un solo jefe.

1.3.- Características.

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. Es estática, jerárquica y suele plasmarse en documentos de carácter oficial conocidos por todos los integrantes

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. Lo más habitual es que se produzcan de forma espontánea, aunque eso no quiere decir que no deban estar reguladas de alguna forma.

(Antología de Trabajo social en las organizaciones , 2021)

1.4.- Modelos y metáforas.

Formal

Es una organización basada en principios, en tradiciones, en valores y creencias. Su historia es protagonista del presente. Un cambio de valores supondrá aceptar una pequeña revolución en su estructura y organización

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. Una cuestión de adaptación.

Empresas máquina

son aquellas cuyo trabajo está basado en procesos eficientes, estandarizando comportamientos y procurando que todo funcione como un engranaje controlado. Explique el concepto de la empresa como máquina. Las organizaciones eran consideradas como máquinas cuya función era servir a sus creadores, proporcionándoles una retribución sobre su inversión en dinero y tiempo teniendo como función únicamente producir utilidades, los empleados eran tratados como máquinas.

1.5.- Organizaciones y formas jurídicas

Tipo de Actividad a ejercer.

La actividad que vaya a desarrollar la empresa puede condicionar la elección de la forma jurídica en aquellos casos en que en la normativa aplicable establezca una forma concreta. Se trata de excepciones a la regla general de libertad de elección. Además, algunas Administraciones excluyen ciertas formas jurídicas para solicitar determinadas ayudas y subvenciones

Número de promotores

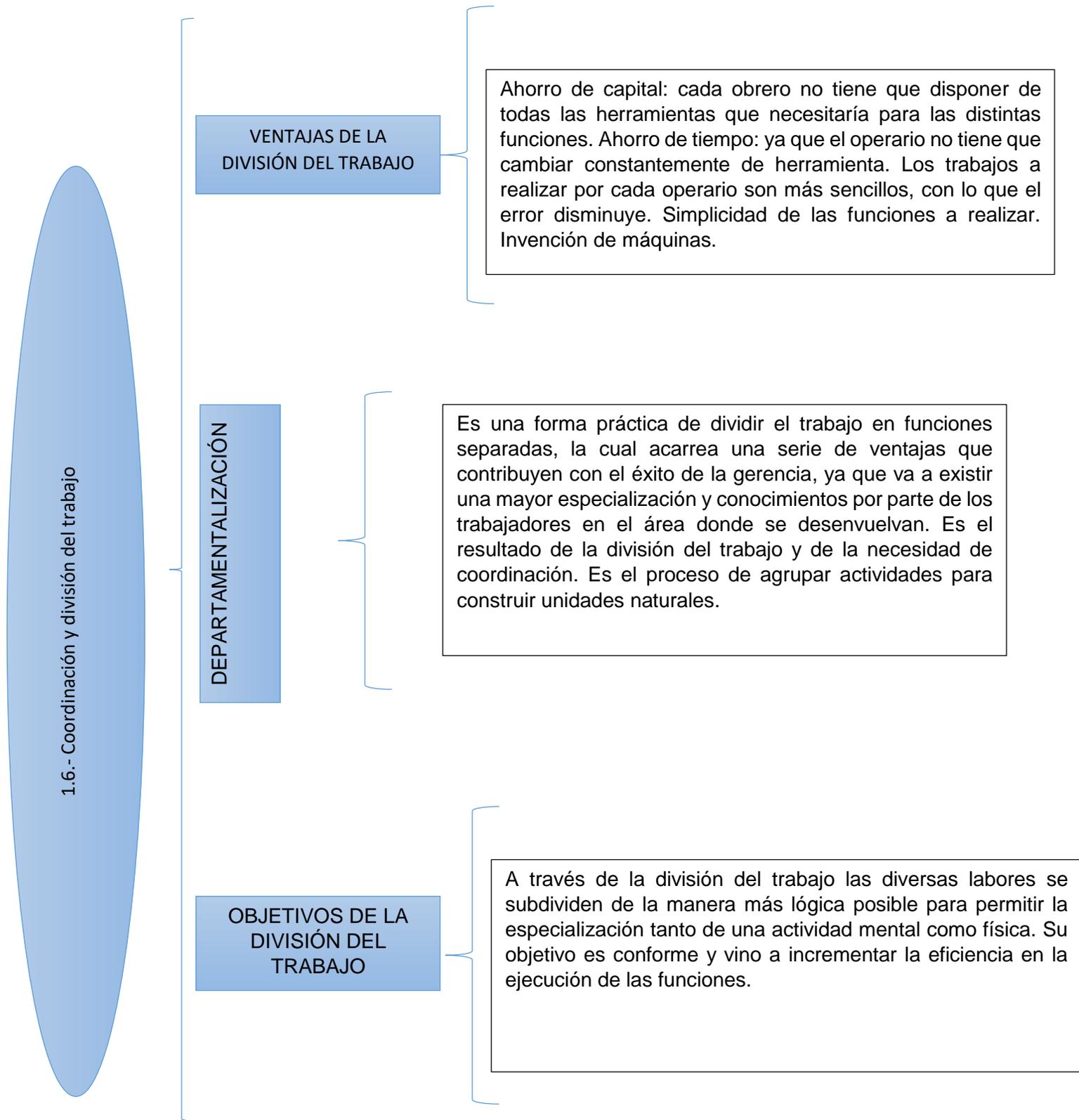
El número de personas que intervengan en la actividad puede condicionar la elección. Así, cuando sean varios promotores, lo aconsejable será constituir una sociedad. No obstante, hay que recordar que es posible constituir una sociedad anónima, limitada o limitada nueva empresa, con un sólo socio (sociedad unipersonal).

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. Además, no se exige capital inicial mínimo. Sin embargo, la Sociedad Limitada, la Anónima, las Sociedades Laborales y las Cooperativas de Trabajo exigen escritura notarial y un capital mínimo para empezar.

Responsabilidad de los promotores

Este es un aspecto importante. La responsabilidad por las deudas contraídas puede estar Limitada (sociedades anónimas, limitadas...) o ser ilimitada (autónomo, sociedad civil y comunidad de bienes), afectando en este último caso tanto al patrimonio empresarial como al personal cuando el empresarial no es suficiente para cubrir las obligaciones asumidas.



1.7.- Organigramas.

Función 1

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. Es muy fácil crear un organigrama, generalmente éste se hace al mismo tiempo que nace una organización para dejar en claro los puestos jerárquicos y la organización de la compañía, cuando se ha creado una organización y no tiene un organigrama o cuando la organización está creada, tiene ya su organigrama, pero necesita cambios o reajustes

Función 2

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 departamento y la relación con otras unidades. Siendo así, si algo está funcionando mal podemos estudiar el gráfico para entender y de este modo solucionar una situación.

(Antología de Trabajo social en las organizaciones , 2021)

1.8.- Relaciones formales e informales.

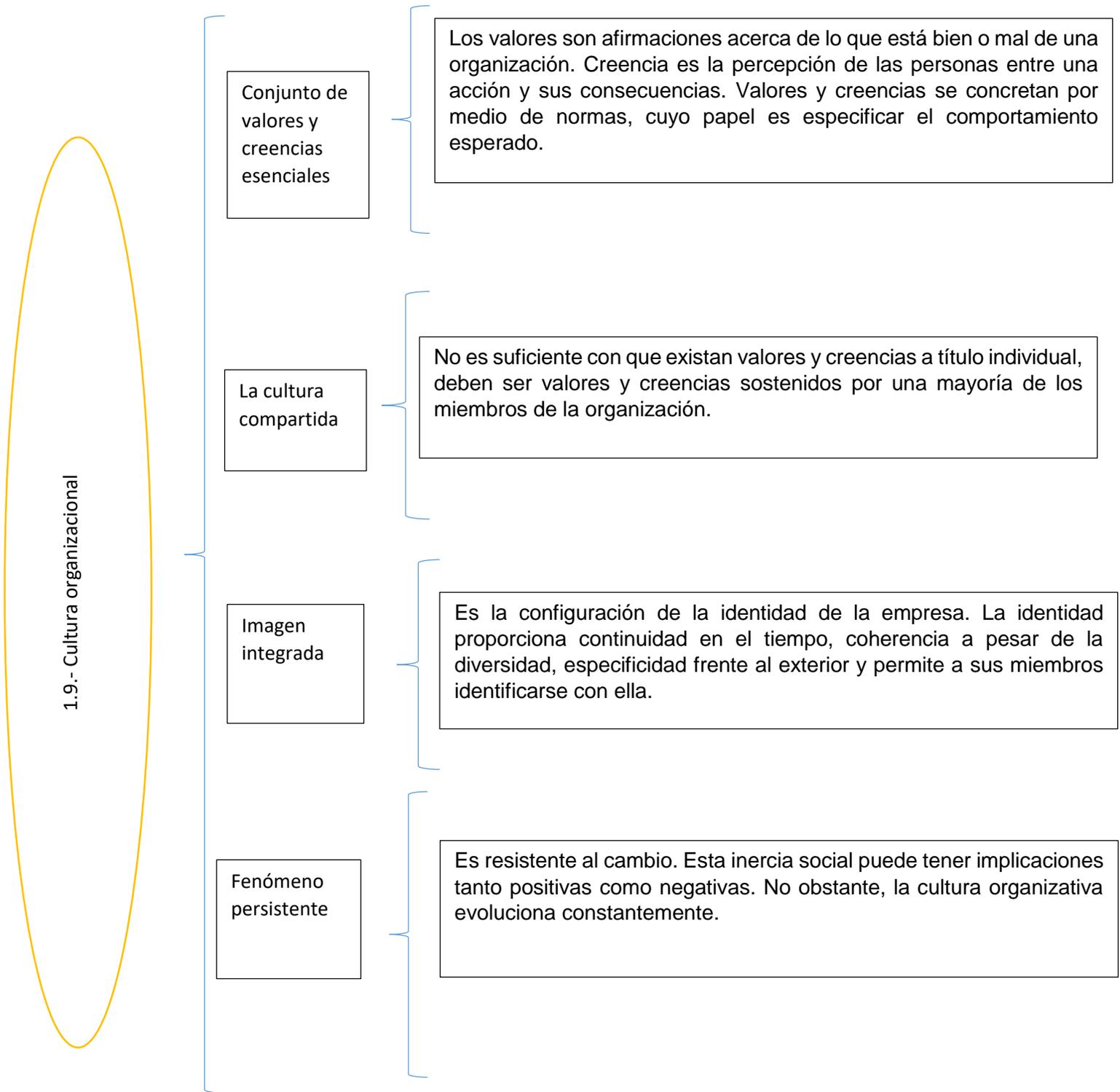
Beneficios de la organización formal

Define claramente 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. Hay una clara división entre el trabajo y las relaciones interpersonales. La jerarquía organizacional evita la superposición de actividades entre dos individuos de dos departamentos diferentes. Los avances en el plan de carrera y las promociones internas están claramente definidos en una estructura formal de organización.

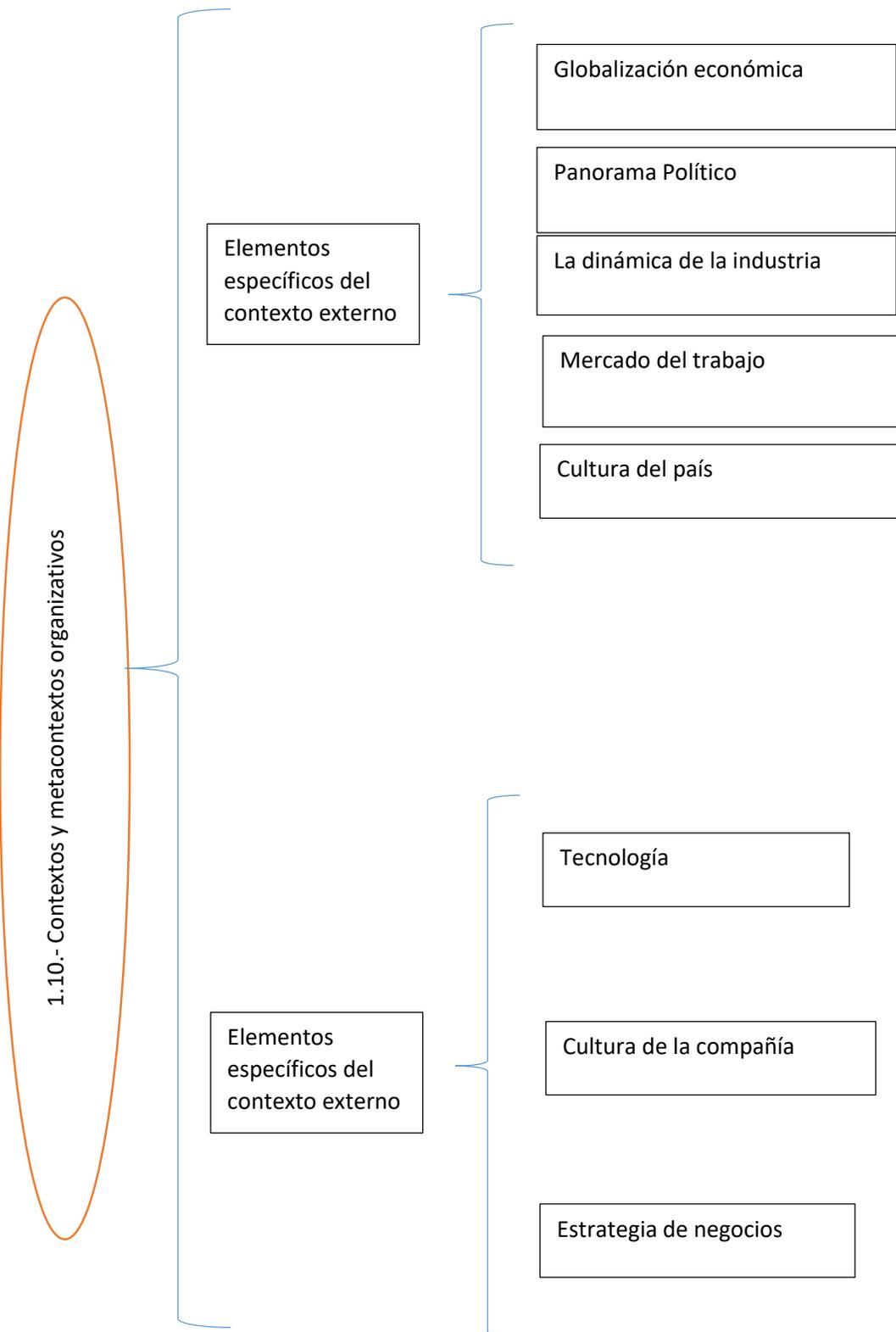
Las relaciones

Estas relaciones surgen por las necesidades personales y sociales de los individuos que no se satisfacen con los principios de la organización formal. Estas relaciones representan interacciones sociales no oficiales, no planificadas entre las personas que trabajan en estructuras formales. La organización informal surge espontáneamente sobre las bases de la amistad o intereses en común que no necesariamente están relacionados con el trabajo.

(Antología de Trabajo social en las organizaciones , 2021)



(Antología de Trabajo social en las organizaciones , 2021)



(Antología de Trabajo social en las organizaciones , 2021)



Nombre de alumnos: Yoani Perez Gordillo

Nombre del profesor: Manuela Jiménez Nery

Nombre del trabajo: Mapa conceptual de la unidad 2

Materia: Trabajo social en las organizaciones

Grado: 8vo

Grupo: Único

UNIDAD II TRABAJO EN EQUIPO, INTERDISCIPLINARIEDAD Y LIDERAZGO. 2.1.- El trabajo en equipo en las organizaciones.

El trabajo en equipo es sin duda uno de los elementos más importantes en toda organización empresarial. 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.

Implicación

La palabra «equipo» implica la inclusión de más de una persona, lo que significa que el objetivo planteado no puede ser logrado sin la ayuda de todos sus miembros, sin excepción.

Es como un juego de fútbol: todos los miembros del equipo deben colaborar y estar en la misma sintonía para poder ganar

Para qué es necesario

Es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada uno de los miembros. Este grupo debe estar supervisado por un líder, el cual debe coordinar las tareas y hacer que sus integrantes cumplan con ciertas reglas.

Diferencia entre trabajar en equipo y equipo de trabajo

Son dos conceptos que van de la mano, pero que poseen diferentes significados. El equipo de trabajo implica el grupo humano en sí, cuyas habilidades y destrezas permitirán alcanzar el objetivo final. Sus integrantes deben estar bien organizados, tener una mentalidad abierta y dinámica alineada con la misión y visión de la empresa.

2.2.- Grupo versus equipo

Cuando hablamos de grupos y equipos, nos referimos a dos modelos que sirven para distintos proyectos organizacionales. No es que uno sea mejor que el otro. Cada modelo sirve para determinados propósitos y según determinados recursos que posea la organización.

Grupo de trabajo

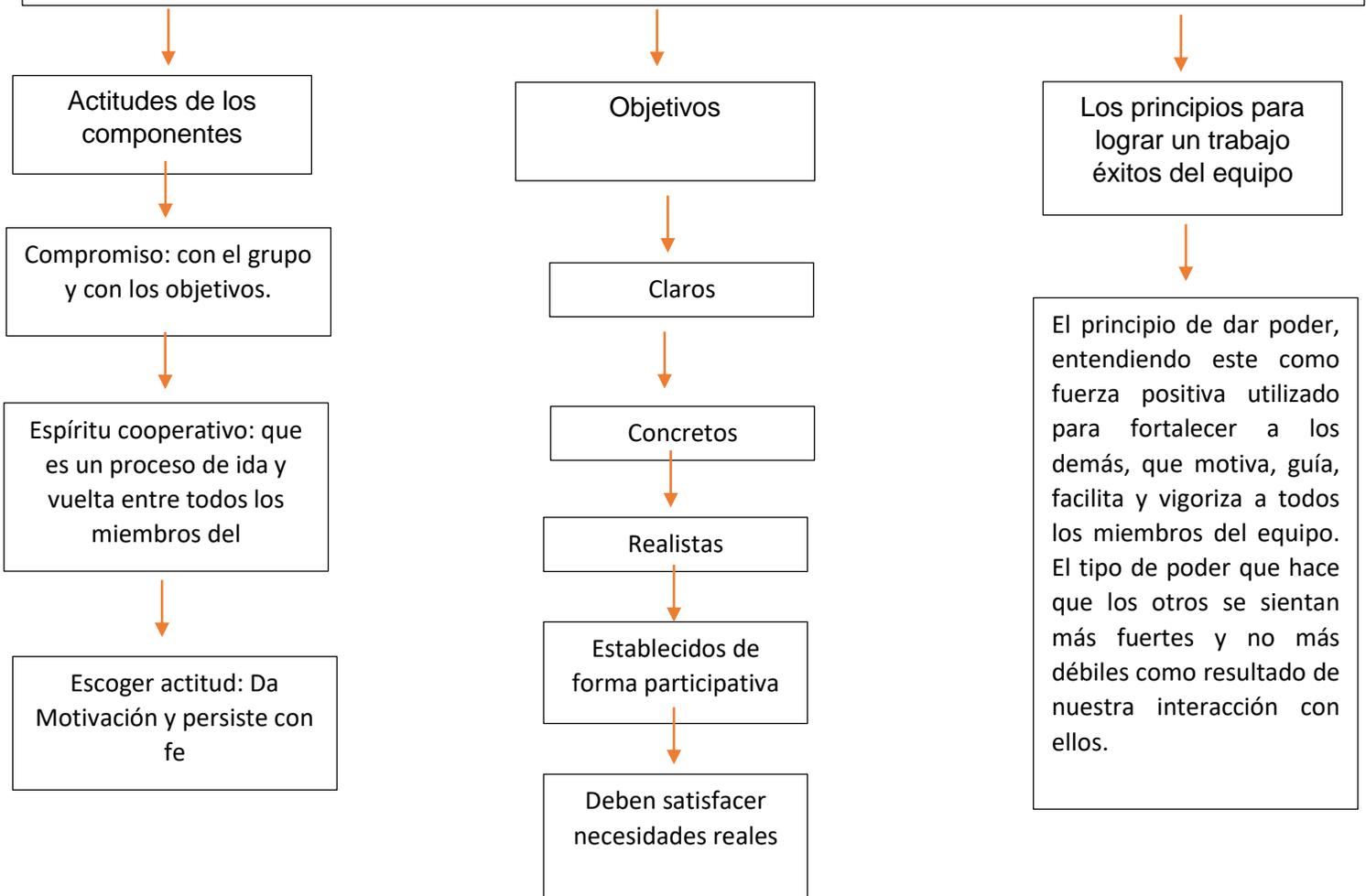
son dos o más individuos que trabajan en forma independiente para alcanzar un objetivo global y pueden o no trabajar uno al lado del otro en el mismo departamento. Los comportamientos, formas de trabajar, responsabilidad y liderazgo en un grupo son muy diferentes a los de un equipo.

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. La mejor medida de un equipo es entre 7 y 12 individuos. Los equipos de más personas requieren de mayor estructura y soporte, los equipos más pequeños a menudo tienen dificultades cuando alguno de sus miembros se ausenta.

2.3.- 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.



2.4.- Ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo. Las ventajas de trabajar en equipo

Trabajar en pos de un objetivo común conlleva una comunicación fluida y constante con la que se comparten ideas y opiniones, así como para resolver problemas o conflictos. Además, es inevitable que la energía positiva se contagie y que la motivación crezca, pues la colaboración con otras personas aporta bienestar y la satisfacción de trabajar hacia un mismo destino.

No todas las personas son capaces de trabajar en equipo

Un equipo trabaja bien cuando todos sus miembros lo hacen en común, valorando cada opinión y sin intención de llevar siempre la razón. Sin embargo, hay personas cuyo (mal) liderazgo o egocentrismo no les permite escuchar a los demás o dejar de imponer su criterio. En estos casos, cuando alguien no es capaz de trabajar en equipo, el conflicto está servido y entonces es difícil que el grupo produzca y trabaje bien.

Se pierde la individualidad

Un equipo trabaja bien cuando todos sus miembros lo hacen en común, valorando cada opinión y sin intención de llevar siempre la razón. Sin embargo, hay personas cuyo (mal) liderazgo o egocentrismo no les permite escuchar a los demás o dejar de imponer su criterio. En estos casos, cuando alguien no es capaz de trabajar en equipo, el conflicto está servido y entonces es difícil que el grupo produzca y trabaje bien.

Falta de organización y discusiones

El reparto de tareas según las aptitudes de los integrantes del grupo puede fomentar una buena fluidez del trabajo, pero ¿y si unos trabajan más que otros?, ¿y si la división no es equitativa?, ¿y si uno se queda siempre con la tarea menos pesada? Esto puede dar lugar a discusiones o, lo que es peor, a una falta de comunicación. Entonces, trabajar en equipo no resultará liviano ni se fundamentará en un reparto equitativo de la carga.

2.5.- Creación y desarrollo de los equipos.

Todos los proyectos acaban siendo efectuados por equipos de personas, la gestión de los cuales requiere mucho más que la aplicación de unos procesos. Existen también algunos principios generales para la creación y gestión de un equipo de trabajo que ayudarán a que este sea eficiente, repercutiendo en mejores resultados a nivel del proyecto.

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.

Para ello es importante dedicar tiempo a la construcción del equipo de trabajo, los que es responsabilidad del director del proyecto

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.

También cabe recordar que un equipo de trabajo no son los integrantes de un departamento, ya que su relación está basada en un trabajo y objetivos comunes, no en compartir una determinada jerarquía o disciplina técnica.

2.6.- Interdisciplinariedad del trabajo social

Plantearse a cerca de 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.

interdisciplinariedad

El concepto de interdisciplinariedad, abarca no solo los nexos que se pueden establecer entre los sistemas de conocimientos de una disciplina y otra, sino también aquellos vínculos que se pueden crear entre los modos de actuación, formas del pensar, cualidades, valores y puntos de vista que potencian las diferentes disciplinas.

Definición

La interdisciplinariedad es el proceso significativo de "enriquecimiento" del currículo y de aprendizaje de sus actores que se alcanza como resultado de reconocer y desarrollar los nexos existentes entre las diferentes disciplinas de un plan de estudio por medio de todas las componentes de los sistemas didácticos de cada una de ellas.

Su finalidad

Su finalidad es aprender a relacionar los saberes especializados apropiados desde la disciplinariedad, mediante la conjugación de métodos de investigación científicas, la articulación de las formas de organización de la actividad. Su resultado es la formación de saberes integrados expresados en nuevas síntesis y en ideas cada vez más totales de los objetos, fenómenos y procesos de la práctica educativa y en consecuencia de comportamientos y valores inherentes a su profesión con un enfoque interdisciplinario.

2.7.-Liderazgo: tipos de dirección de equipos.

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 líder tiene que elegir el enfoque más eficaz del estilo de mando según la situación porque el estilo de mando es crucial para un éxito de equipo. Entendiendo estos estilos de mando y su impacto, cada uno se puede hacer un líder más flexible y mejor.

1. Liderazgo transaccional

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. Este estilo de liderazgo comienza con la premisa de que los miembros del equipo están de acuerdo en obedecer a su líder totalmente cuando toman un trabajo

2. Liderazgo autocrático

En virtud de los estilos de liderazgo autocrático, todos los poderes de toma de decisiones están centralizadas en el líder como se muestra esos líderes son dictadores. El liderazgo autocrático es una forma extrema de liderazgo transaccional, donde un líder ejerce altos niveles de poder sobre sus empleados o miembros del equipo. La gente dentro del equipo se da pocas oportunidades para hacer sugerencias, incluso si estos serían de interés para la organización del equipo.

3. Liderazgo transformacio

El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que se define como el liderazgo que crea el cambio valioso y positivo en los seguidores. Un líder transformacional se centra en la "transformación" a otros a ayudarse unos a otros, a tener en cuenta por los demás, para ser alentador y armoniosa, y para mirar hacia fuera para la organización en su conjunto. En esta dirección, el líder aumenta la motivación, la moral y el rendimiento de su grupo seguidor.

5. Liderazgo carismático

El Líder Carismático y el Líder Transformacional pueden tener muchas semejanzas, en esto el Líder Transformacional puede estar bien carismático. Su diferencia principal está en su foco básico. Mientras que el Líder Transformacional tiene un foco básico de transformar la organización y, completamente, posiblemente, sus seguidores, el Líder Carismático puede no querer cambiar algo.