



Nombre de alumnos: Margarita Flores Cruz

Nombre del profesor: Manuela Nery Jiménez

Nombre del trabajo: Mapa y Cuadro

**Materia: Trabajo Social En Las
Organizaciones**

Grado: 8ta

Grupo: Unico

Pichucalco, Chiapas a 10 de Marzo De 2021

LAS ORGANIZACIONES SOCIALES

Las organizaciones, son unidades que atienden las satisfacción de las necesidades básicas, como alimentación, vestuario, salud, vivienda, transporte, trabajo, necesidades

Unas de las características principales que debe de contar una organización es la de contar con un grupo de personas que compartan elementos en común, similares intereses, similares valores o formas de actuar ante determinada

Enfoques de las organizaciones: primer enfoque considera la organización como un fenómeno, "histórico social que persiguen fines específicos, su misma razón de ser servicios de estos fines".

- Segundo enfoque: la función de promover a la empresa de lo que requiere para su desempeño-organización de tipo humano y material.

- Tercer enfoque: bajo tres características, son formaciones sociales de totalidades articuladas con circulo preciada de miembros y una diferencia interna de

Organizaciones empresarial se ha entendido desde dos perspectiva. La formal: son las acciones que se incluyen en el pan de empresa desde la constitución de la misma y que pretende regular las actividades corporativas, asignar, roles, diseñar departamentos, elegir responsables y en ultimo termino dar entidades de organizaciones.

- Informal: se trata de la estructura social que complementa a las estructuras corporativas.

Líder, clave para las organizaciones empresarial, se trata ante todo, de una facultad relacionada con la gestión y que casi siempre recae en los directivos o gerentes.

Las organizaciones son 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 (autónomo, sociedad

Un organigrama cumple las funciones principales, es informativo, ya que a los nuevos integrante de la compañía les servirá o también a loa más antiguos que hayan olvidado alguna posición. Es una herramienta para el análisis organizacional, ya que como instrumento de análisis servirá para detectar fallas en la estructura.

Tipos de organigramas:

- Analítico: son específicos, brindan información detallada y pueden servir de complemento para otras fuentes de información.

- Generales: muestra solo las unidades de mayor importancia, se los denomina con ese nombre por ser más comunes.

- Suplementaria: son aquellos que se usan para analizar un departamento en particular y sirve 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.

Características de una organización formal:

- Estructura creada deliberadamente.
- Orientada al empleo.

Beneficio de la organización formal: define claramente los objetivos de la organización y relaciones de responsabilidad y autoridad entre los miembros de la organización.

Relaciones informales surge espontáneamente sobre las bases de la amistad o intereses en común que no necesariamente están relacionados con el trabajo.

Características de la organización informal:

- Posee una estructura que no ha sido planificada.
- Cumplimiento de las necesidades sociales.
- No existen estructuras formal.
- Líderes informales.
- Se trata de grupos pequeños de individuos que se forman de manera informal.
- Todos los miembros son iguales de jerarquía y autoridad.
- El comportamiento de sus miembros son iguales en jerarquía y autoridad.
- No hay regla o regulaciones.

Limitaciones de organización informal:

- Conformidad.
- Conflicto de roles.
- Resistencia al cambio.
- Incremento del rumor y radio pasillo.
- Actitud de los líderes.

Cultura organizacional: es el conjunto de percepción, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existente en todas las organizaciones.

Valores y creencias se concretan por medio de normas, cuyo papeles es especificar el comportamiento esperado.

Elementos básicos de la cultura organizativa:

- La cultura compartida.
- Imagen integrada.
- Fenómeno persistente.
- Iniciativa individual.
- Tolerancia de riesgo.
- Control.
- Identidad integración.
- Sistema de incentivos.
- Tolerancia del conflicto.
- Modelo de comunicación.

TRABAJO EN EQUIPO, INTERDISCIPLINARIEDAD Y LIDERAZGO

definición

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.

grupo versus

Un grupo de trabajo son dos o más individuos que trabajan en forma independiente para alcanzar un objetivo global pueden o no trabajar uno al lado del otro mismo departamento.

objetivos de los grupos

- Claros.
- Concretos.
- Realista.
- Establecidos de forma participativo.
- Deben satisfacer necesidades reales.

principios

Entender que la colaboración es mejor que la competencia, que trabajando todos juntos podremos lograr nuestro objetivos.

ventajas de trabajo en equipo

- Aumenta la productividad y la comunicación en la empresa.
- Se reparten las tareas y la carga de trabajo.
- Mejora las capacidades individuales de los integrantes.

inconvenientes

- No todas las personas son capaces de trabajar en equipo.
- Falta de organización y discusiones.
- Se pierde la individualidad.

creación de equipos

- 1.- Clarificar las expectativas del equipo de trabajo.
- 2.- Explicar porque se ha decidió crear y trabajar con un equipo en lugar de seguir una estructura más funcional o jerarquizada.
- 3.- Generar compromisos con el equipo de trabajo y los objetivos comunes.
- 4.- Asegurar de que el equipo de trabajo dispone de las competencias y recursos necesarios.
- 5.- Delegar y dar autonomía al equipo.
- 6.- Promover la colaboración.
- 7.- Promover la comunicación.
- 8.- Definir las consecuencias.

organizaciones

Se basa en base a departamentos y áreas con una jerarquía basada en los cargos funcionales.

puntos para una organización

- La iniciativa debe contar con el apoyo de la dirección o de alguien por encima de los responsables funcionales de los integrantes del equipo, ya que los primeros deberán aceptar una pérdida de autoridad sobre sus recursos mientras estén integrados en el equipo.
- Debemos comunicar y explicar a los responsables funcionales los motivos y ventajas de afrontar el trabajo mediante la creación de un equipo de trabajo y no siguiendo la organización habitual.

INTERDISCIPLINARIEDAD DEL TRABAJO SOCIAL

identificar al trabajador social

Los elementos que nos distinguen como trabajador social, se plantea si como profesionales de lo "social", y aportar una mirada distinta que nos permita diferenciarnos de otras prácticas profesionales.

Servicio

El trabajador social debe dejar en claro, que como profesional es el principal recurso en la intervención y no un instrumento en la gestión de lo mismo, la demanda al trabajador social tiene más énfasis en los recursos relacionales y conceptuales.

trabajo interdisciplinar

Es una postura que con lleva al desafío de superar las visiones fragmentadas y asumir una posición más radical con el objetivo de erradicar las fronteras entre las disciplinas, el trabajo interdisciplinar lleva implícito romper las barreras entre la teoría y la práctica.

finalidad

Es aprender a relacionar los saberes especializados apropiados desde la disciplina, mediante la conjugación de métodos de investigación científica, la articulación de las formas de organización de la actividad.

objetivo

Se centran en solución de problemas científicos que se identifican en objetos complejos del proceso pedagógico, es decir que demandan de los aportes de otras disciplinas para solucionar adecuadamente.

concepto de 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 gente para actuar hacia el alcance de un objetivo común.

- Transaccional
- Autocrático.
- Transformacional o adaptativo.
- Servidumbre
- Carismático.
- Democrático o Participativo.
- No intervención.
- Burocrático.
- Informal.
- Constructivo y funcional.