



Nombre de alumnos: itzury manuela Aguilar García

Nombre del profesor: Lic. . Manuela Jiménez Nery

Nombre del trabajo: cuadro sinóptico unidad I

Materia: trabajo social en las organizaciones

Grado: 8 cuatrimestres

Grupo: único

Comitán de Domínguez, Chiapas a 13 de marzo del 2021



Definiciones



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 la organización, como función administrativa se refiere al proceso que da lugar a la creación, ordenación, implementación y puesta en operación de una unidad social.



Diferencia entre organización y grupo.

Un grupo son dos o más personas trabajando juntas. Sin embargo, dentro de las organizaciones, tenemos dos o más grupos trabajando juntos. Hay tres niveles: individuo, grupo y organización.

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

Una organización social presenta una serie de elementos:

Toda organización se ubica en determinado lugar y espacio temporal, en el que los integrantes desarrollan sus acciones. Insumo de recursos del medio ambiente, representado por las cosas y materias primas, que están alrededor de las personas involucradas. Comunicación, que se establece entre los miembros de ella, para coordinar las actividades de extracción y/o transformación de los recursos en el proceso productivo

1) los individuos que la forman crean una entidad con un objetivo y unos intereses compartidos (por ejemplo, una asociación cultural o una fundación sin ánimo de lucro),

2) la entidad adquiere una forma jurídica determinada (sociedad cooperativa, sociedad colectiva y otras)

3) las personas que forman la entidad se rigen por algún tipo de normas (por ejemplo, unos estatutos).



La Organización, confrontado a continuación con dos expertos y con algunas características principales del enfoque de la complejidad, vislumbra una nueva perspectiva sobre dicho fenómeno que complementa producciones de la misma fuente orientadora, pero que en todo caso interpelan a avanzar con mayor intensidad en estudios de éste tipo.

El término “organizaciones” (plural) nos remite al objeto de estudio arriba citado, mientras que la referencia a “organización” (singular) 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, o, (b) aquella que se asume como un componente del proceso de la administración.

. Organización o Empresa: aclaraciones previas

Tipologías organizacionales



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. “organón”, es decir, instrumento o herramienta, siendo estos “dispositivos mecánicos desarrollados

Enfoques sobre la Organización

un 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”, lo que permite a continuación, identificar una aproximación tanto tipológica de las organizaciones como conceptual con sus propiedades





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.

a) 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.

Organización empresarial,

b) 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

Características.

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. Hace un par de meses, por ejemplo, el diario



Asignación de deberes a los integrantes de la compañía.

Delegación de autoridad en jefes o encargados

Principales funciones de quien ejerza el liderazgo

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.

Modelos y metáforas.

la filosofía de actuación, los criterios estructurales, estrategias, el alma de la empresa y su impregnación en los colaboradores y empleados que en ella trabajan, llegaremos a la conclusión de la importancia que tiene tener clara esa cultura tan unida a los valores, a la visión y a la misión de la organización

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. Una cuestión de adaptación.

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

Empresa valores: es una organización basada en principios, en tradiciones, en valores y creencias. Su historia es protagonista del presente.

Empresas cárceles psíquicas: su cultura se basa en el sentimiento de represión, sea de manera consciente o no. Al final la empresa se apodera del alma del trabajador.

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 flujo y transformación: son las organizaciones que viven en una vorágine de cambio. Puede resultar beneficioso en los escenarios altamente competitivos



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 civil, limitada, anónima...).

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

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

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.

Organizaciones y formas jurídicas



Tipos de empresa:

1.-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

2.-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.

3.-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.

Tipo de sociedades:

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

Coordinación y división del trabajo

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

Clasifican:

DEPARTAMENTALIZACIÓN

- 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 de lugar a distintas profesiones.
- División colateral: Es la división por la cual se separan distintas profesiones

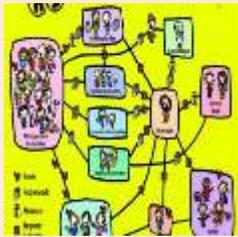
Es una forma práctica de dividir el trabajo en funciones separadas, la cual acarrea una serie de ventajas que contribuyen con el éxito de la gerencia, ya que va a existir una mayor especialización y conocimientos por parte de los trabajadores en el área donde se desenvuelvan.

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

OBJETIVOS DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

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. Su objetivo es conforme y vino a incrementar la eficiencia en la ejecución de las funciones.



El organigrama permite obtener una idea rápida de cómo está organizada una empresa cooperativa u organización fines de lucros, cualquiera sea el tipo de organización el organigrama es válido.

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 .



Tipos de organigram

- 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.

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

Organigramas



La organización formal funciona a través de un conjunto de políticas pre definidas, planes, procedimientos, programas y cronogramas. La mayoría de las decisiones en una organización formal están basadas en políticas predeterminadas.

Características de una organización

- Estructura creada deliberadamente.

- Orientada al empleo.

División del trabajo y departamentalización

- Autoridad formal.

- Delegación.

- Coordinación.

- Basada en principios de la teoría clásica organizacional.

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.

- Conformidad

- Conflicto de roles

- Resistencia al cambio

- Incremento del rumor y radio pasillo

- Actitud de los líderes

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.



Relaciones formales e informales

Cultura organizacional.

La 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.

Elementos básicos

Conjunto de valores y creencias esenciales: Los valores son afirmaciones acerca de lo que está bien o mal de una organización. Creencia es la percepción de las personas entre una acción y sus consecuencias.

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 de la organización.

Imagen integrada: Es la configuración de la identidad de la empresa. 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.

Definición de líder

Un líder es una persona que guía a otros hacia una meta común, mostrando el camino, por ejemplo, y creando un ambiente en el cual los otros miembros del equipo se sientan activamente involucrados en todo el proceso.

Cualidades de un líder fuerte:

Buen Escucha: Sus compañeros de equipo podrían tener una forma genial de mejorar su idea. Manteniendo su mente abierta a otras ideas, se puede crear nuevas formas de lograr sus metas. Es su trabajo asegurarse de que cada uno en el grupo está siendo escuchado. Escuche sus ideas y acepte sus críticas constructivas.

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. Si aceptamos la premisa de que la 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.

Organizado: Un líder puede establecer el tono para su equipo. Un líder organizado ayuda a motivar a los miembros del equipo a ser organizados también.



La organización en si misma puede pensarse como un ente que posee un ambiente o entorno en el cual los empleados están inmersos. Por esto existe en toda organización un contexto externo e interno. Contexto externo: el ambiente externo contiene las condiciones locales (nacionales e internacionales) que se interrelacionan con una organización.

Los elementos específicos del contexto externo

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

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. Dado que el entorno externo cambia constantemente, a menudo se requieren ajustes en el contexto interno. Las organizaciones son complejos sistemas compuestos por varios elementos.

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

Contextos y meta contextos





Nombre de alumnos: itzury manuela Aguilar García

Nombre del profesor: Lic. . Manuela Jiménez Nery

Nombre del trabajo: conceptual unidad II

Materia: trabajo social en las organizaciones

Grado: 8 cuatrimestres

Grupo: único

Comitán de Domínguez, Chiapas a 13 de marzo del 2021

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.

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.

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.

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.

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