



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

OCTAVO CUATRIMESTRE

TITULO:

TRABAJO SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

CATEDRÁTICO:

LIC. LUCIA GUADALUPE MARTINEZ GOMEZ

PRESENTA:

JOSÉ WILBERTH CAMACHO TRUJILLO

Camachopumitas_24@hotmail.com

FEBRERO 2021.

**Universidad Del Sureste, San Cristóbal De Las Casas,
Chiapas.**

Trabajo Social y Gestión Comunitaria

Trabajo social en las organizaciones



Título: Trabajo social comunitario y trabajo social

Autor: JOSÉ WILBERTH CAMACHO TRUJILLO.

Lugar: SAN CRISTÓBAL DE LAS CASAS, CHIAPAS.

FECHA: FEBRERO 2021

RESUMEN.

En el presente ensayo explicaremos como es que un grupo de personas que se organizan, pueden llegar a satisfacer las necesidades básicas teniendo objetivos en común a que el termino organización tiene dos significados diferentes las cuales son: unidades sociales o función administrativa las cuales mantienen objetivos completamente diferentes pero que al final persiguen un bien para sus miembros,

PALABRAS CLAVES.

Organización, organizaciones sociales, sociedades comerciales, trabajo en equipo, grupo, empresa, liderazgo

INTRODUCCION.

Para comenzar diremos que las organizaciones la podemos definir con dos conceptos diferentes como unidades sociales o funciones administrativas, ya que para que exista organización no basta con el conjunto de personas, ni siquiera es suficiente que todas aquellas tengan un propósito en común; por el contrario, esas personas deben organizarse y coordinen su actividad ordenando la acción conjunta hacia el logro de resultados. Dentro de la organización encontramos tres niveles, individuo, grupo y organización.

DESARROLLO.

Las organizaciones, comunidades sociales son aquellas que atienden la satisfacción de las necesidades básicas, como alimentación, vestuario, salud, vivienda, transporte, trabajo y necesidades culturales. Mientras que las organizaciones como funciones administrativas se refieren al proceso que da lugar a la creación. Dentro de las organizaciones humanas constituye una especie o tipo concreto de organización cuyo objeto es el de producir y distribuir riqueza. Las organizaciones no bastan con el conjunto de personas, es suficiente que todas aquellas tengan un propósito común, ordenando acción conjunta hacia el logro de unos resultados que, aunque sea razones diferentes.

Como organización entidad o unidad social, en la cual las personas se integran entre sí, para alcanzar objetivos específicos; este sentido la palabra organización denota cualquier emprendimiento humano planeado institucionalmente para lograr determinados objetivos. La comunicación se establece entre los miembros de ella, para coordinar las actividades de extracción, y/o transformación de los recursos en el proceso productivo, son los bienes o servicios que como resultado de las actividades de la organización se integran al ambiente.

Como instituciones en las que las personas se unen en sus esfuerzos, realizando tareas complejas para lograr objetivos comunes (individuales y colectivos).

LAS ORGANIZACIONES SOCIALES:

Las organizaciones sociales es toda aquella agrupación de personas que se establecen a partir de elementos compartidos, ideas en común, formas similares de ver al mundo. Una de las características principales con las que debe contar una organización social es la de contar con un grupo de personas que compartan elementos en común, similares, intereses, similares valores o formas de actuar antes determinadas situaciones.

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

Mientras que la sociedad civil presenta dos acepciones; es una modalidad de empresa y es el termino para referirse al conjunto de organizaciones y movimientos sociales.

TIPOLOGÍAS ORGANIZACIONALES.

Organización o empresa: desde una perspectiva lingüística cotidiana y dependiendo del uso, usualmente “organizaciones” (plural) nos remite al objeto de estudio que es verlas como un fenómeno de estudio y profundizar en su naturaleza, propiedades, estructura, procesos, composición, relaciones e inter relaciones dinámicas desde su complejidad. Lo que confirma la pertinente consideración de que mientras toda empresa es una organización, no toda organización es una empresa.

El enfoque sobre la organización: en atención al mecanismo predominante en la sociedad moderna y con un claro sesgo hace su entendimiento desde la perspectiva del hombre incluyendo explícita e implícitamente otros seres vivos. El enfoque considera la organización como un fenómeno histórico-social ligado a la humanidad. Consiste en unidades sociales que persiguen fines específicos, su misma razón de ser es el servicio de estos fines (etzioni,1972).

El segundo enfoque considera la organización como función de proveer a la empresa de lo que requiere para su desempeño organización de tipo humano y material.

El tercer enfoque entiende a la organización bajo tres características que son las más fundamentales, son formaciones sociales de totalidades articuladas con un círculo precisable de miembros de una consciente hacia fines y objetivos específicos.

Un hallazgo importante es que mientras hay pluralidad en los enfoques sobre la organización, es evidente el carácter polisémico de la tipología organizacional.

Existen dos tipos de organización empresarial la cual es la formal e informal.

La formal se basa en acciones que se incluyen en el plan de empresa desde la constitución de la misma y que pretenden regular actividades corporativas.

La informal se trata de la estructura social que complementa a las estructuras corporativas formales.

Estos se caracterizan por ser flexibles estar permanentemente en evolución. En los procesos organizacionales el líder es mucho más que una voz de mando. Se trata, ante todo de una facultad relacionada con la gestión y casi siempre recae en los directivos o gerentes. Esta figura es de vital importancia en los procesos de organización empresarial.

En los modelos y metáforas entendiéndose que por cultura organizativa es el conjunto de preceptos escritos o no escritos que configuran la filosofía de actuación de los criterios estructurales, estratégicas, en el alma de la empresa y su impregnación de los colaboradores y empleados que en ella trabaja.

En definitiva, podemos realizar una síntesis que defina la función como la persona que, mediante la aplicación de distintas teorías y metodologías, realiza actividades en busca de la gestión efectiva de los recursos existentes y su aplicación, para conseguir que los individuos sean capaces de resolver los conflictos derivados de las relaciones humanas.

Así, basándose en valores tales como la igualdad, la libertad o la dignidad del ser humano, se encargará de derribar aquellas fronteras sociales que impiden el correcto funcionamiento de la sociedad, fronteras que sin duda están construidas sobre sólidos cimientos fundamentados en las desigualdades o injusticias de las que, sin duda, todos somos conscientes.

Existen diversos caminos, todos ellos válidos, para poder obtener la base necesaria para el correcto desarrollo de las funciones del trabajador. Hay personas que optan por realizar un Grado en y otras que optan por realizar distintas acciones formativas relacionadas.

Si bien existen tantas culturas de empresa como empresas pues cada una tiene su personalidad propia que la identifica y define, para ellos se utiliza sus muy famosas metáforas culturales.

Existen ocho tipos de empresas las cuales mencionares a continuación: la empresa máquina, empresas organismo, empresas cerebros, empresas valores, empresa sistemas políticos, empresas políticas, empresas flujo transformación y empresas instrumentos de dominación. Las primeras decisiones a adoptar por el promotor es la obtención de recursos es la elección entre distintitos tipos de empresa o formas jurídicas de constitución que puede adoptar, como tipo de actividad a ejercer, número de promotores, necesidades económicas del proyecto, responsabilidad de los promotores, aspectos fiscales, imagen ante los clientes.

Los diferentes tipos de sociedades comerciales se encuentra detallados en la ley de sociedades, la ley comercial tiene las siguientes características, unión de dos o más personas, realizada de acuerdo con alguno de los tipos indicadores en la ley de sociedades, efectúan aportes para formar el patrimonio de la sociedad para realizar actividades comerciales con anónimo de lucro repartiendo entre los socios los resultados obtenidos.

Dicha ley define a la sociedad comercial “habrá sociedad comercial cuando dos o más personas, en forma organizada, conforma a uno de los tipos previstos en esta ley, se obliguen a realizar aportes para aplicarlos a la producción o intercambio de bienes o servicios, participando de los beneficios y soportando las pérdidas”

Existen tipos de sociedades las cuales residen las siguientes: importancia de los socios, responsabilidad ante los compromisos, forma de organización de igual manera se clasifican de la siguiente manera: sociedades de personas las cuales se clasifican en sociedad colectiva, sociedad en comanditas sociedad de capital e industrial sociedad accidental o en participación, sociedades de capital estas se clasifican en sociedad anónimas sociedad en comanditas por acciones, sociedades de responsabilidad limitada tiene distintos grados de responsabilidad que son los siguientes: responsabilidad subsidiaria, responsabilidad ilimitada, responsabilidad solidaria, responsabilidad limitada.

En las organizaciones podemos encontrar una serie de clasificación y división de trabajo la cual se clasifican de la siguiente manera: división industrial, división vertical, división colateral.

Estas son una representación gráfica del esqueleto de una organización, mostrando los cargos jerárquicos.

Existen los organigramas analíticos que son específicos, brindan información detallada y pueden servir como complemento para otras fuentes de información.

Organigramas generales este tipo de organigrama muestra solo las unidades de mayor importancia.

Organigramas suplementarios son aquellos que se usan para analizar un departamento en particular y sirven como complementos.

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.

Mientras que una organización informal surge espontáneamente sobre las bases de las amistad e interés en común.

La cultura organizacional es el conjunto de percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones.

Los valores son afirmaciones acerca de lo que está bien y lo que está mal de una organización. La cultura compartida no es suficiente con que existan valores y creencias a título individual.

Imagen integrada es la configuración de la identidad de la empresa que proporciona continuidad en el tiempo.

Fenómeno persistente es resistente al cambio, esta inercia social puede tener implicaciones tanto positivas como negativas.

La organización en si misma puede pensarse como un ente que posee un ambiente o entorno en el cual lo empleados son inmersos.

El contexto interno u organizacional se refiere a las condiciones dentro de la propia organización, 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 eterno cambia constantemente, esto hace que a menudo se requieran ajustes en el contexto interno. El ambiente contiene condiciones locales que se interrelacionan.

TRABAJO EN EQUIPO EN LAS ORGANIZACIONES

Trabajar en equipo implica compromiso, no es solo estrategia y el procedimiento que la empresa lleva a cabo para alcanzar metas comunes. Lo cual es necesario que exista liderazgo, armonía, responsabilidad, creatividad, voluntad, organización y cooperación entre cada miembro.

El equipo de trabajo debe estar supervisado por un líder el cual debe coordinar las tareas hacer que los integrantes cumplan con ciertas reglas, el equipo de trabajo implica el grupo humano en sí, cuyas habilidades y destrezas permitirán alcanzar el objetivo final. Los integrantes deben tener mentalidad abierta dinámica alineada con la misión y visión de la empresa.

Un grupo de trabajo son dos o más individuos que trabajan en forma independiente para poder alcanzar un objetivo global, un equipo de trabajo es un pequeño grupo de personas con habilidades complementarias que están comprometidas con un objetivo en común y una forma de trabajo que sostiene la responsabilidad de cada uno.

El liderazgo en el equipo (liderazgo compartido), el equipo decide y realiza un verdadero trabajo en conjunto, la finalidad del equipo la decide el mismo equipo, responsabilidad individual y grupal compartida, el producto del trabajo es grupal mientras que liderazgo en el grupo (liderazgo individual), hay un solo líder, el líder decide, discute y delega, la finalidad del grupo es la misma que la misión de la organización, responsabilidad individual, el producto del trabajo es individual, se mide la efectividad indirectamente, las reuniones son propuestas por el líder.

En las organizaciones podemos decir que existen ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo las cuales mencionaremos a continuación: ventajas aumenta la productividad 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.

La federación internacional de trabajo social (F.I.T.S), define al trabajo social como la profesión que promueve el cambio social, la solución de problemas en las relaciones humanas, el fortalecimiento y liberación de las personas para incrementar el bienestar. Debemos entender que la intervención como proceso supone que el trabajador social lo hace siguiendo una determinada secuencia

El trabajo interdisciplinar es una postura que conlleva al desafío de superar las visiones fragmentadas y asumir una posición más radical con el objetivo de erradicar las fronteras entre las disciplinas, abarca no solo neos que se pueden establecer entre los sistemas de conocimientos de una disciplina y otra, sino que también aquellos vínculos que se pueden crear entre los modos de actuación, formas de pensar, cualidades, valores y puntos de vista que potencian las disciplinas.

Un líder influye en un grupo de gente hacia el logro de objetivos, mientras el mando es el arte de motivar al grupo de gente para actuar para alcanzar el objetivo, ahora bien mencionaremos los tipos de dirección de equipos comenzando por liderazgo transaccional, liderazgo autocrático, liderazgo transformacional o adaptativo liderazgo de servidumbre, liderazgo carismático, liderazgo democrático o participativo, liderazgo de no intervención, liderazgo burocrático, liderazgo informal, liderazgo constructivo y funcional.

LA SUPERVISION EN TRABAJO SOCIAL.

La supervisión como forma de aprender co-aprender cuestiones de la propia profesión social.

Reynolds (1965), decía que supervisar es “la necesidad de una flexible y enriquecedora asociación de mentes capaces tanto del análisis como de la síntesis; de la sensibilidad hacia las personas, habilidad de expresar sentimientos y de ponderar los factores positivos y negativos de las situaciones”

Algunas funciones básicas que pueden generalizarse para la supervisión de aprendizaje son: consideración, facilitación participación, educación. El proceso de supervisión es similar en muchos aspectos a la relación que se establece entre el o la cliente y el trabajador social.

D. Gardiner los elementos que constituyen el proceso del aprender incluyen: las experiencias que tenemos, los modelos que nos construimos como ayuda a comprender nuestras experiencias, el mundo contexto en él nos encontramos.

La supervisión con estudiantes se hace en cuatro fases, la formación de la asociación educativa, el proceso de formación emocional, la terminación y evaluación, las cuales cada una tiene sus peculiaridades, pero también su propia importancia de la misma manera que la relación profesional. Los objetivos de la supervisión podemos mencionar los siguientes: mejorar la productividad de los empleados, desarrollar un uso óptimo de los recursos, obtener una adecuada rentabilidad de cada actividad realizada, desarrollar constantemente a los empleados de manera íntegra, monitorear las actitudes de los subordinados, contribuir a mejorar las condiciones laborables.

El papel de supervisor se divide en dos categorías de responsabilidades que en sus funciones básicas son facetas diferentes de una misma actividad y que a continuación mencionaremos: los principios del supervisor y aplicación de los métodos de la supervisión. Ambas facetas contribuyen al logro de los objetivos de la organización. Los principales métodos de supervisión son: método científico, no directo, de facetas múltiples, de ayuda mutua, clínico.

El método de trabajo social en grupo es uno de los tres métodos clásicos de la profesión a través del cual, utilizando la situación de grupo, los individuos miembros de este pueden satisfacer necesidades psicosociales para alcanzar objetivos contribuir a un mejor funcionamiento de la sociedad.

Natalio Kisnerman método grupal: etapa de formación o aparente grupal, etapa de conflicto, etapa de organización, etapa de integración, etapa de declinación o muerte del grupo.

Robert Vinter método grupal: fase inicial, fase formativa, fase intermedia, fase revisora, fase intermedia II, fase de madurez, fase terminal.

FUNCION DE LA SUPERVISION ESCOLAR

La supervisión educativa tiene la función primordial de aplicar normas, instrumentos, procesos y procedimientos en los niveles y modalidades del sistema educativo para controlar, vigilar, garantizar y evaluar la gestión en las zonas educativas, distritos escolares sector escolar y planteles. Además, consiste en establecer una unidad de esfuerzos entre las escuelas. Así mismo Nerici (1975), clasifica inicialmente en donde las funciones deben ser: técnicas, administrativas y sociales. El sistema de gestión de la calidad es el conjunto de actividades llevadas a cabo sobre los recursos documentos, procedimientos, que son coordinadas por normas partir de las cuales la empresa podrá administrar organizadamente la calidad de la misma; la misión de eta está enfocada a la mejora continua de calidad incluye organización, planificación control del desarrollo del sistema y otras actividades.

Esto no se centra en la calidad el producto o servicio para ello utiliza el control de los procesos dado en cuanto componentes, planteamiento, control, aseguramiento y mejoras, la calidad puede definirse como el conjunto de características que posee un producto o servicios obtenidos en un sistema productivo.

Juran en 1993 hace referencia a dos vertientes que derivan del concepto calidad, por un lado, por otro lado, la capacidad del servicio de dar satisfacción al cliente.

Por su parte Crosby en 1992 prefiere entender calidad como “conformidad con las necesidades”.

En 1981 Ishikawa dice el objetivo principal era involucrar a todo el personal en el desarrollo de la calidad y no solo la dirección por tal razón la define como: “satisfacer los requisitos de los consumidores”

LA GESTACIÓN DE LA CALIDAD EN LAS ORGANIZACIONES SOCIALES.

Calidad como excelencia: es aquel producto o servicio que cumple con la mayoría de estándares que son fáciles de apreciar en todas sus características; calidad como ajustes a las especificaciones la idea central de este enfoque es la eficiencia en la fabricación. Calidad como actitud para el uso, este concepto de calidad pasa de centrarse en aspectos productivos a centrarse en el cliente como referencia para definir la calidad, calidad como satisfacción de las expectativas del consumidor esto nos indica dos inconvenientes a la hora de definir la calidad como actitud para el uso.

La gestión de calidad ha ido evolucionando ampliando objetivos y variando orientaciones podemos distinguir etapas diferentes sucesivas en su desarrollo, inspecciones de la calidad, control de la calidad, aseguramiento de la calidad y gestión total de la calidad.

LA SUPERVISIÓN COMO GESTIÓN ORGANIZACIONAL.

El proceso administrativo llega un momento en el cual el administrador realiza planes de acción buscando obtener una respuesta alentadora a su gestión por parte de los empleados utilizando técnicas de comunicación, tareas de supervisión y la motivación, los elementos que comprende la dirección organizacional los podemos detallar de la siguiente manera: ejecutar los planes de acción considerando la estructura de la organización, la motivación, conducir los esfuerzos del personal a cargo, la comunicación, la supervisión y alcanzar las metas organizacionales. Por lo tanto, la calidad directiva se ve reflejada en el logro de los objetivos mediante la implantación de métodos organizacionales y también logrando tener una eficacia en los sistemas de control.

La visión de la gestión del talento humano es entendida como el desarrollo de estrategias de mejoramiento continua en los procesos administrativos, puesto que las organizaciones tienen en cuenta a su personal en el desarrollo de actividades industriales, comerciales y de servicios que satisfacen necesidades generales y específicas.

Max – Neef y sus colegas 1987, desarrollan una taxonomía de las necesidades humanas basadas en la satisfacción de las necesidades fundamentales, en la generación de niveles de crecimiento auto – sostenibles y en la construcción de articulaciones orgánicas de las personas con el medio ambiente y la tecnología.

Davis, Robbins, y Mcay (1982), afirma en el documento técnicas de autocontrol emocional que las creencias que el ser humano posee sobre el desarrollo de un proceso determinan sus emociones y sus comportamientos frente al mismo.

CALIDAD Y CALIDEZ EN LA INTERVENCIÓN SOCIAL.

El trabajo social no fue ajeno, al dejarse tentar por diversas formas de la ingeniería social, desplazo la sensibilidad y el mundo de los afectos; a pesar de que la tradición epistemológica del trabajo social quiso desde sus orígenes evitar ese dualismo. La calidez del trabajo social implica un hermanamiento de la razón con los sentimientos, del pensamiento con los afectos, el trabajador social, se acerca al ser humano en los momentos de dificultad y, por tanto, de intensa y peculiar humanidad.

La buena práctica profesional incluye dos elementos, la producción de relaciones, interacciones y vínculos sociales, el fomento de una participación que reconoce al cliente el estatuto de autor y coagente. El buen profesional es aquel quien produce servicios integrados de prestaciones y significados.

Por lo tanto, la calidad y calidez del trabajo social son dos cosas iguales, inseparables e indivisibles, por lo cual no puede existir una sino existe la otra.

CONCLUSIONES.

Para concluir diremos que las organizaciones están conformadas por un grupo de personas en el cual, podemos decir persiguen la satisfacción de las necesidades básicas, como alimentos, vestuario, salud, vivienda, transporte, trabajo, necesidades culturales, pero para que todo esto se posible se necesita

que los individuos se organicen, coordinen su actividad. Por lo tanto, las personas tienen que unir esfuerzos para lograr objetivos comunes.

Bibliografía y/o referencias electrónicas.

(Normas APA)

2000 shvarstein, leonardo diseño de organizaciones, Paidós

2006 Gil, grupos organizaciones pirámide

2008 Fernández barrera josefina, la supervisión del trabajo social, Paidós.