



NOMBRE LA MATERIA:

TRABAJO SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

NOMBRE DEL TRABAJO:

SINTESIS

NOMBRE DEL DOCENTE:

NAHIELI CAMAS CAMERAS

GRADO:

“8”

GRUPO:

“A”

CARRERA:

TRABAJO SOCIAL Y GESTIÓN COMUNITARIA

NOMBRE DEL ALUMNO:

LUIS FERNANDO ANGEL ARRIAGA

FECHA DE ENTREGA:

22 DE ENERO DEL 2021

RELACIONES FORMALES E INFORMALES.

La organización formal funciona a través de un conjunto de políticas pre definidas, planes, procedimientos, programas y cronogramas. La organización formal es una estructura diseñada con autoridad formal, reglas, regulaciones y canales de comunicación.

Características de una organización formal

- Estructura creada deliberadamente
- Orientada al empleo
- División del trabajo y departamentalización
- Autoridad formal
- Delegación
- Coordinación
- Basada en principios de la teoría clásica organizacional

La organización informal 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
- El comportamiento de sus miembros está dirigido por creencias y valores de grupo
- La comunicación se transmite a través de canales informales
- No hay reglas o regulaciones

Beneficios de la organización informal

- Promueve valores sociales y culturales
- Alivio para el top management
- Satisfacción y seguridad entre la población interna

Limitaciones de la organización informal

- Conformidad
- Conflicto de roles
- Resistencia al cambio

- Incremento del rumor y radio pasillo
- Actitud de los líderes

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

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. Un líder no es el jefe del equipo sino la persona que está comprometida a llevar adelante la misión del Proyecto. Es su trabajo asegurarse de que cada uno en el grupo está siendo escuchado. Como líder del grupo, es importante que se programe tiempo con su equipo de Proyecto para establecer y examinar las metas que se espera lograr. Un líder organizado ayuda a motivar a los miembros del equipo a ser organizados también. Sin embargo, necesita encontrar tiempo para hablar con su equipo. Una buena forma de hacer esto es establecer frecuentes reuniones de grupo, de manera que las preguntas o dudas no se prolonguen mucho tiempo sin su atención. Haciendo todo uno mismo es una manera pobre de usar el tiempo y previene el crecimiento de su equipo. Al contrario, un líder debe trabajar con sus compañeros de equipo y aprender cómo delegar responsabilidades pensando al mismo tiempo en los intereses de los otros, metas y fortalezas. Cuando esto pase no sienta miedo de tomar una decisión final, aun si algunos miembros del equipo no están de acuerdo. Si no cree en usted mismo y en los éxitos de su Proyecto, nadie más lo hará.

CONTEXTOS Y METACONTEXTOS ORGANIZATIVOS

La organización en si misma puede pensarse como un ente que posee un ambiente o entorno en el cual los empleados están inmersos. Otros dos aspectos importantes del contexto externo son las instituciones legales y los sindicatos. A pesar que el contexto externo claramente influencia como las organizaciones gestionan su plantilla, no determina completamente su enfoque. También llamado contexto interno. 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. Las fuerzas del contexto externo estimulan permanentemente a las empresas a reubicar elementos del entorno organizacional. Dado que el contexto externo cambia constantemente, las empresas exitosas evolucionan continuamente. El éxito de una organización depende de su habilidad para adaptarse y cambiar a lo largo del tiempo.