



Mi Universidad

mapa conceptual

Nombre del Alumno: Bitia Madian Méndez Ávila

Nombre del tema: Las Organizaciones Sociales

Parcial: 1er

Nombre de la Materia: Trabajo Social En Las Organizaciones

Nombre del profesor: Manuela Jiménez Nery

Nombre de la Licenciatura: Trabajo Social

Cuatrimestre: octavo Cuatrimestre

Lugar y Fecha de elaboración

Pichucalco Chiapas A 30 de enero del 2022

Trabajo Social En Las Organizaciones

Definiciones

tiene dos significados diferentes. Puede referirse a unidades sociales o a función administrativa; es decir, al acto de organizar.

"La palabra organización puede ser usada con dos significados diferentes:

1. Como organización, entidad o unidad social, en la cual las personas se integran entre sí, para alcanzar objetivos específicos.
2. Organización como función administrativa, es una parte del proceso administrativo.

Según Myers y Myers, los elementos básicos de una organización son: Tamaño, que depende del número de integrantes de la organización

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.

Una organización social presenta una serie de elementos

1) los individuos que la forman crean una entidad con un objetivo y unos intereses compartidos

2) la entidad adquiere una forma jurídica determinada

3) las personas que forman la entidad se rigen por algún tipo de normas

Estos tres términos presentan semejanzas y diferencias y en, este sentido, pueden crear cierta confusión

Diferencia entre movimiento social, organización social y sociedad civil

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

estos movimientos son muy heterogéneos y se caracterizan por su oposición al poder establecido, especialmente al gobierno de una nación

la idea de sociedad civil presenta dos acepciones

es una modalidad de empresa

es el término para referirse al conjunto de organizaciones y movimientos sociales.

Trabajo Social En Las Organizaciones

1.2.- Tipologías organizacionales

La organización, como paradigma humano y de la sociedad, si no es el objeto de estudio de la Administración

1. Organización o Empresa: aclaraciones previas

Desde nuestra perspectiva lingüística cotidiana y dependiendo del uso, usualmente el término "organizaciones" (plural) nos remite al objeto de estudio arriba citado

la referencia a "organización" (singular) nos remite inicialmente a dos connotaciones: (a) aquella que aborda la singularidad del objeto de estudio de la Administración

2. Enfoques sobre 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

3. Algunas clasificaciones o tipologías sobre la Organización

Así como han existido diferentes enfoques en la definición de la organización, también a estos les corresponden diversidad de clasificaciones o tipologías organizacionales

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

La fundamentación sobre la organización ha incluido usualmente tres grandes enfoques generales desde las perspectivas disciplinares

1.3.- Características

Las empresas no nacen ni se estructuran por sí mismas

Este proceso se conoce como organización empresarial o estructuración del negocio

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

el concepto de organización empresarial, se ha entendido desde dos perspectivas

Formal

Informal

Se trata de la estructura social que complementa a las estructuras corporativas formales.

Se caracterizan por ser flexibles y estar en permanente evolución

Las principales funciones de quien ejerza el liderazgo en un proceso de este tipo se pueden resumir de la siguiente manera:

- Asignación de deberes a los integrantes de la compañía.
- Delegación de autoridad en jefes o encargados.
- 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.
- Generación de confianza en los otros niveles jerárquicos.
- Asignación de responsabilidades en función de las habilidades.

Se entiende por cultura organizativa el conjunto de preceptos (escritos o no) que configuran la filosofía de actuación, los criterios estructurales, estrategias, el alma de la empresa y su impregnación

Existen tantas culturas de empresa como empresas hay, pues cada una tiene su personalidad propia que la identifica y define.

1.4. Modelos y metáforas.

desde el punto de vista del sentimiento y trata de buscar cómo se sienten directivos y empleados respecto a la cultura de empresa en la que trabajan.

Para ello utiliza sus famosas metáforas culturales, que se concretan en ocho posibilidades:

Empresas máquina: son aquellas cuyo trabajo está basado en procesos eficientes

Empresas organismo: aquellas que son consideradas como un ser vivo, con su correspondiente ciclo de vida

Empresas instrumentos de dominación: responden a culturas altamente agresivas, no solo en lo que afecta a la clientela y represión, sino a la imposición de valores y obsesión por los objetivos.

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.

Empresa sistemas políticos: son aquellas basadas en el mantenimiento de intereses, en el equilibrio de poder

Empresas cárceles psíquicas: su cultura se basa en el sentimiento de represión, sea de manera consciente o no.

Empresas flujo y transformación: son las organizaciones que viven en un vorágine de cambio.



1.5.- Organizaciones y formas jurídicas

Sociedad Colectiva, Sociedad en comandita simple, Sociedad de capital e industria, Sociedad accidental o en participación

Sociedad anónima, Sociedad comandita por acciones, Sociedad de responsabilidad limitada

Las primeras decisiones a adoptar por el promotor o promotores de una nueva empresa

Tipo de Actividad a ejercer. - La actividad que vaya a desarrollar la empresa puede condicionar la elección de la forma jurídica
2.-Número de promotores. - El número de personas que intervengan en la actividad puede condicionar la elección.

Los distintos grados de responsabilidad son los siguientes: Responsabilidad Subsidiaria, Responsabilidad ilimitada, Responsabilidad solidaria, Responsabilidad limitada

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

Sociedades de personas: en las cuales tienen gran importancia las cualidades personales de los socios:

- Soc. colectiva
 - Soc. en comandita simple.
 - Soc. de capital e industria.
 - Soc. accidental o en participación.
- Sociedades de capital: en las cuales no tienen importancia las cualidades personales de los socios, sino el aporte que realizan:
- Soc. anónimas
 - Soc. en comanditas por acciones.

Las diferencias fundamentales entre los distintos tipos de sociedades residen en:

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

6.-Imagen ante los clientes. - Por último, hay que tener en cuenta que muchos clientes y proveedores se fijarán en la forma jurídica de la empresa para determinar la mayor o menor permanencia de la misma
Los distintos tipos de sociedades comerciales se encuentran detallados en la ley de sociedades reformada por la ley; según dicha ley la sociedad comercial

4.-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). 5.-Aspectos fiscales. - La diferencia fundamental entre unas sociedades y otras se encuentra en la tributación a través del IRPF en el caso de autónomos, sociedades civiles y comunidades de bienes

1.6.-
Coordinación y
división del
trabajo

**VENTAJAS DE LA
DIVISION DEL TRABAJO**

DEPARTAMENTALIZACIÓN

**OBJETIVOS DE
LA DIVISION
DEL TRABAJO**

**EVOLUCIÓN DE LA
DIVISION 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

Los trabajos a realizar por cada operario son más sencillos

Simplicidad de las funciones a realizar. Invención de máquinas.

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

va a existir una mayor especialización y conocimientos por parte de los trabajadores en el área donde se desenvuelvan.

Es el resultado de la división del trabajo y de la necesidad de coordinación.

La clara conexión entre especialización y eficacia ha llevado a los fabricantes a intentar una división cada vez mayor del trabajo en sus firmas.

la división del trabajo permite utilizar personas relativamente inexpertas en labores rutinarias y sencillas, lo cual por supuesto ejerce un efecto positivo sobre los costes de mano de obra y capacitación profesionales.

La división del trabajo genera una necesidad de coordinación.

Esta división es el más elemental de todos los procesos sociales en los que participa el hombre.

Deriva del reconocimiento de que el trabajo dividido en labores más reducidas y especializadas permite a un grupo de personas

A través de la división del trabajo las diversas labores se subdividen de la manera más lógica

permite 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.

Cuando un trabajador realiza las distintas tareas necesarias para una organización

por ello hay que repartir las tareas se clasifican

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.

El organigrama es una representación gráfica del esqueleto de una organización, mostrando los cargos jerárquicos. El organigrama permite obtener una idea rápida de cómo está organizada una empresa cooperativa u organización fines de lucro.

Según su forma geométrica, pueden ser: verticales. Según su naturaleza, pueden ser: microadministrativos. Según su finalidad, se clasifican en otros cuatro tipos.

- Según su ámbito, hay dos tipos de organigramas: generales o específicos.
- Según su contenido, tenemos tres tipos de organigramas: integrales, funcionales y de puesto, plaza y unidades.

Un organigrama cumple dos funciones principales:

En primer lugar, es informativo y En segundo lugar, es una herramienta para el análisis organizacional

Organigramas

Tipos de organigrama

Existen tres tipos de organigramas

- 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

- Organigramas suplementarios. Son aquellos que se usan para analizar un departamento en particular y sirven como complemento de los del primer tipo.

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

1.8. Relaciones formales e informales.

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

Limitaciones de la organización informal

Una organización formal es una estructura bien definida de **autoridad y responsabilidad**

La organización formal funciona a través de un conjunto de políticas pre definidas

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

Beneficios de la organización informal

Características de la organización informal

Beneficios de la organización formal

los objetivos de la organización y relaciones de responsabilidad y autoridad entre los miembros de la organización.

- ☐ Promueve valores sociales y culturales
- ☐ Alivio para el top management
- ☐ Satisfacción y seguridad entre la población interna
- ☐ Comunicación. Hay feedbacks rápidos y fluidos hacia los managers
- ☐ Mejores relaciones interpersonales
- ☐ Se resuelven temas relacionados con el trabajo
- ☐ Se ejerce el autocontrol

- ☐ Posee una estructura que no ha sido planificada
- ☐ Cumplimiento de las necesidades sociales
- ☐ No existe una estructura formal
- ☐ Líderes informales
- ☐ Se trata de grupos pequeños de individuos que se forman de manera informal

- ☐ Todos los miembros son iguales en jerarquía y autoridad
- ☐ 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

La jerarquía organizacional evita la superposición de actividades entre dos invidos de dos departamentos diferentes.

La tasa de **rotación del personal** y de ausentismo es reducida por la claridad de objetivos, políticas, estrategias.

Limitaciones de la organización formal, pérdida de iniciativa de la gente, necesidades sociales insatisfechas y organización informal

Seguro: Esta podría ser la característica más importante de un líder. Si no cree en usted mismo y en los éxitos de su Proyecto, nadie más lo hará.

Incluye a los otros: Un líder no debe hacer todo el trabajo. Haciendo todo uno mismo es una manera pobre de usar el tiempo y previene el crecimiento de su equipo. **Decisivo:** a pesar de que una parte importante de ser líder involucra escuchar a la gente a su alrededor, recuerde que no siempre se estará habilitado para comprometerse.

Disponible: Como líder, es responsable de mucho y probablemente va a estar muy ocupado algunas veces.

• **Modelo de comunicación:** El grado en el que las comunicaciones organizativas están restringidas a la jerarquía formal de autoridad.
• **Concentrado:** constantemente recuerdese a sí mismo y al grupo las metas y misión del Proyecto.

Se puede considerar como elementos básicos de la definición de cultura organizativa, los siguientes:

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

1.2 - Cultura organizacional.

• **Sistema de incentivos:** El grado en el que los incentivos (aumentos de salario, promociones, etc.)
• **Tolerancia del conflicto:** El grado en el que los empleados son animados a airear los conflictos y las críticas de forma abierta.

Conjunto de valores y creencias esenciales: Los valores son afirmaciones acerca de lo que está bien o 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.
Fenómeno persistente: Es resistente al cambio. Esta inercia social puede tener implicaciones tanto positivas como negativas.

• **Iniciativa individual:** El grado de responsabilidad, libertad e independencia que tienen los individuos.
• **Tolerancia del riesgo:** El grado en el que los empleados son animados a ser agresivos, innovadores y a asumir riesgos.

• **Control:** Número de reglas y cantidad de supervisión directa que se usan para controlar el comportamiento de los empleados.
• **Identidad e integración:** Grado en el que los miembros se identifican con la organización