



Mi Universidad

Nombre del Alumno YEDID PEREZ OCAMPO

Nombre del tema UNIDAD II

Parcial SEGUNDO

Nombre de la Materia TRABAJO SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

Nombre del profesor MANUELA JIMENEZ NERY

Nombre de la Licenciatura LIC.TRABAJO SOCIAL Y GESTION COMUNITARIA

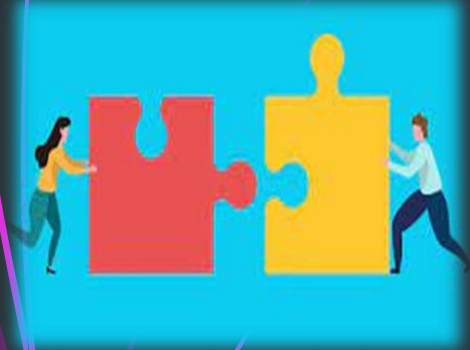
Cuatrimestre OCTAVO

2.1.- El trabajo en equipo en las organizaciones

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.



Trabajar en equipo implica compromiso, no es sólo la estrategia y el procedimiento que la empresa lleva a cabo para alcanzar metas comunes.



No se debe confundir «trabajar en equipo» con «equipo de trabajo». Son dos conceptos que van de la mano, pero que poseen diferentes significados.



El miembro del equipo de trabajo debe producir para obtener mejores resultados, centrarse en los procesos para alcanzar metas, integrarse con sus compañeros, ser creativo a la hora de solucionar problemas



El equipo de trabajo implica el grupo humano en sí, cuyas habilidades y destrezas permitirán alcanzar el objetivo final



2.2.- Grupo versus equipo.

Cuando hablamos de grupos y equipos, nos referimos a dos modelos que sirven para distintos proyectos organizacionales. No es que uno sea mejor que el otro.



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



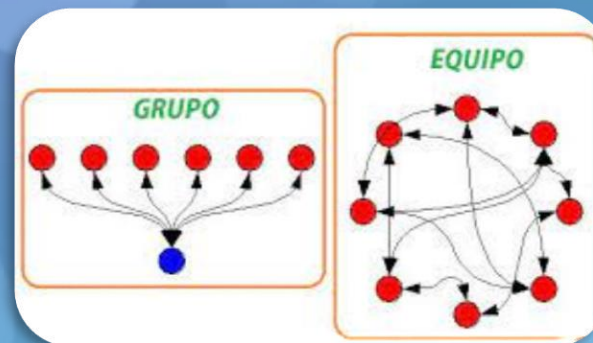
Un equipo de trabajo es un pequeño grupo de personas con habilidades complementarias que están comprometidos con un objetivo en común y una forma de trabajo que sostiene la responsabilidad de cada uno.

En los equipos, los miembros comparten roles y responsabilidades y están constantemente desarrollando nuevas habilidades para mejorar el desempeño del equipo.



Los grupos tienen una performance rígida, sus miembros tienen roles y tareas asignadas que no cambian con el tiempo.

Los individuos en un grupo están comprometidos con el enfoque y objetivo del líder. A menudo los grupos son más grandes (en cantidad de miembros) que los equipos. El grupo respalda los objetivos del líder.



2.3.- Fundamentos y principios básicos

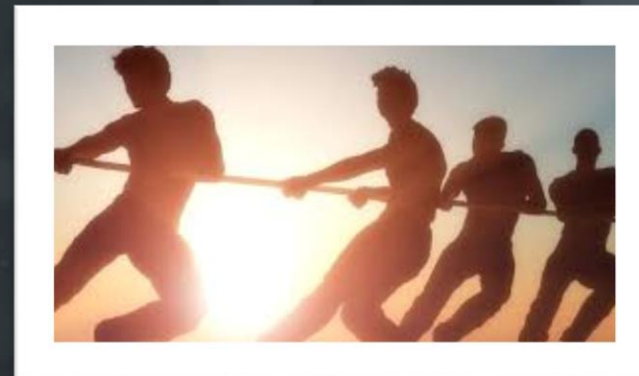
El trabajo en equipo es una expresión del hombre como “ser social” que tiene muchas manifestaciones como ser deportivas, económicas, políticas, educativas, culturales, etc.



Todo esto se resume en una palabra “organización” donde el ser humano ya no es un engranaje en la maquinaria social, sino que se convierte en participante activo de un grupo de trabajo donde su iniciativa, sus potencialidades y su creatividad son aprovechados para lograr resultados de mejor calidad.



El principio de dar poder, entendiendo este como fuerza positiva utilizado para fortalecer a los demás, que motiva, guía, facilita y vigoriza a todos los miembros del equipo.



Los equipos que siempre triunfan son aquellos en los que los jugadores ayudan a que todos los demás se destaquen, no los que tienen a una superestrella que sobresale a costa de los demás, sino que se debe encontrar un equilibrio entre los talentos de todos los miembros del equipo.

2.4.- Ventajas e inconvenientes del trabajo en equipo.

Aumenta la productividad y la comunicación en la empresa Trabajar en pos de un objetivo común conlleva una comunicación fluida y constante con la que se comparten ideas y opiniones, así como para resolver problemas o conflictos.



No todas las personas son capaces de trabajar en equipo Un equipo trabaja bien cuando todos sus miembros lo hacen en común, valorando cada opinión y sin intención de llevar siempre la razón.



Se reparten las tareas y la carga de trabajo Una excesiva carga de trabajo puede hacernos caer en estrés que no nos permitirá realizar bien nuestro trabajo.



Falta de organización y discusiones El reparto de tareas según las aptitudes de los integrantes del grupo puede fomentar una buena fluidez del trabajo, pero ¿y si unos trabajan más que otros?, ¿y si la división no es equitativa?, ¿y si uno se queda siempre con la tarea menos pesada? Esto puede dar lugar a discusiones o, lo que es peor, a una falta de comunicación.

Mejora las capacidades individuales de los integrantes 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.



Se pierde la individualidad La otra cara de la moneda en cuanto al desarrollo de las aptitudes personales es que puede perderse esa individualidad y esencia únicas.



2.5.- Creación y desarrollo de los equipos.

La mayoría de organizaciones se organizan de forma funcional, lo que significa en base a departamentos y áreas con una jerarquía basada en los cargos funcionales.



Los integrantes del equipo de trabajo no deben entender que su participación en él puede generar un conflicto con su responsable, ya que lo verían como un riesgo.

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.



Generar compromiso con el equipo de trabajo y los objetivos comunes. Esto queda muy bien como frase, el problema es que raramente se consigue.

Los roles están claros y se corresponden con la forma de interactuar del grupo. Si hay algún líder aceptado de forma natural, puede ser adecuado darle este rol. Relaciones interpersonales y posibles conflictos. Se ha definido una forma de trabajar y se disponen de herramientas para ello.



El conocer las consecuencias positivas en el caso de conseguir los objetivos, tales como resultados que conseguirá la organización, visibilidad que se conseguirá, promociones, incentivos, etc. pueden ayudar a motivar a las personas.

2.6.- Interdisciplinariedad del trabajo social

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.



La interdisciplinariedad es el proceso significativo de “enriquecimiento” del currículo y de aprendizaje de sus actores que se alcanza como resultado de reconocer y desarrollar los nexos existentes entre las diferentes disciplinas de un plan de estudio por medio de todas las componentes de los sistemas didácticos de cada una de ellas.

Trabajador social aporta al diagnóstico situacional del paciente psiquiátrico, realizando un análisis del tejido social del mismo, lo cual permitirá junto a los elementos teóricos de las demás disciplinas, definir estrategias de intervención para el tratamiento, externación y seguimiento.



La integración es un momento de organización y estudio de los contenidos de las disciplinas, es una etapa para la interacción que solo puede ocurrir en un régimen de coparticipación, reciprocidad, mutualidad (condiciones esenciales para la efectividad de un trabajo interdisciplinar), se considera entonces la integración como una etapa necesaria para la interdisciplinariedad.

“La interdisciplinariedad, es una relación de reciprocidad, de mutualidad, pues ella no se enseña ni se aprende, apenas se vive, se ejerce, por eso exige una nueva pedagogía, una nueva comunicación.”



En la realización de la Tarea integradora, tratar de aplicar respuestas conocidas a situaciones nuevas, puede ser fuente de nuevos problemas, al encontrarse que dichas soluciones no dan respuestas a las nuevas situaciones.

2.7.-Liderazgo: tipos de dirección de equipos.

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.

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. Este estilo de liderazgo comienza con la premisa de que los miembros del equipo están de acuerdo en obedecer a su líder totalmente cuando toman un trabajo en. La “transacción” es por lo general que la organización paga a los miembros del equipo, a cambio de su esfuerzo y cumplimiento.



Aunque un líder democrático tomará la decisión final, él o ella invita a otros miembros del equipo para contribuir al proceso de toma de decisiones.

El liderazgo autocrático es una forma extrema de liderazgo transaccional, donde un líder ejerce altos niveles de poder sobre sus empleados o miembros del equipo.



El Líder Carismático y el Líder Transformacional pueden tener muchas semejanzas, en esto el Líder Transformacional puede estar bien carismático. Su diferencia principal está en su foco básico.

Un líder transformacional se centra en la “transformación” a otros a ayudarse unos a otros, a tener en cuenta por los demás, para ser alentador y armoniosa, y para mirar hacia fuera para la organización en su conjunto.



Enfoque Siervo de Liderazgo está en el líder como siervo, con su papel fundamental estar en vías de desarrollo, permitiendo y apoyando a los miembros del equipo, ayudándoles a desarrollar plenamente su potencial y entregar lo mejor. En muchos sentidos, el liderazgo de servicio es una forma de liderazgo democrático, como todo el equipo tiende a estar involucrados en la toma de decisiones.