



*Nombre del Alumno YEDID PEREZ OCAMPO*

*Nombre del tema UNIDAD I*

*Parcial SEGUNDO*

*Nombre de la Materia TRABAJO SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES*

*Nombre del profesor LIC. MANUELA JIMENEZ NERY*

*Nombre de la Licenciatura LIC TRABAJO SOCIAL Y GESTION COMUNITARIA*

*Cuatrimestre OCTAVO*

## 1.1.- DEFINICIONES.

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, sea de producción, educativa, financiera, hospitalaria, etc.

Diferencia entre organización y grupo.

Hay tres niveles: individuo, grupo y organización. En el grupo sólo hay dos niveles: individuo y grupo. Ejemplos de organizaciones: universidad, Corte Inglés, Ejemplos de grupos: familia (padre e hijos solamente), equipo de fútbol (jugadores y entrenador).

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

Una organización social presenta una serie de elementos

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). La entidad adquiere una forma jurídica determinada (sociedad cooperativa, sociedad colectiva y otras). Las personas que forman la entidad se rigen por algún tipo de normas (por ejemplo, unos estatutos).

By aledigital

## 1.2.- TIPOLOGÍAS ORGANIZACIONALES

Se presenta 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

Organización o Empresa:  
aclaraciones previas

De manera complementaria en el momento histórico actual, mientras la organización es un paradigma humano y de la sociedad, la empresa ha emergido como un paradigma de la modernidad, ya que en al menos en la literatura el tema sobre la denominación “empresa” STE UNIVERSIDAD DEL SURE 13 empieza a discurrir en la denomina sociedad moderna, especialmente desde finales del siglo XIX, lo que confirma la pertinente consideración acerca de que mientras toda empresa es una organización, no toda organización es una empresa.

Enfoques sobre la Organización

La fundamentación sobre la organización ha incluido usualmente tres grandes enfoques generales desde las perspectivas disciplinares anteriores, es decir, en atención al mecanicismo predominante en la sociedad moderna y con un claro sesgo hacia su entendimiento desde la perspectiva del hombre excluyendo explícita e implícitamente otros seres vivos

Algunas clasificaciones o tipologías sobre la Organización.

Dado que las organizaciones son instancias dinámicas en las que el elemento y factor fundamental son los seres humanos allí involucrados, y por tanto, su perenne estadio evolutivo, y además, dado el carácter polisémico de la tipología organizacional antes encontrado, exige que hoy la organización sea vislumbrada, analizada y gestionada desde una perspectiva multidimensional, interdisciplinaria, transdisciplinaria y como sistema vivo, dada su complejidad.

### 1.3.- CARACTERÍSTICAS

Las empresas no nacen ni se estructuran por sí mismas. Antes de ponerlas en marcha, sus directivos deben tener clara la forma en que ésta se organizará de cara a las tareas propias de su actividad comercial.

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. Es estática, jerárquica y suele plasmarse en documentos de carácter oficial conocidos por todos los integrantes.

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.

El líder, clave para la organización empresarial En los modelos de organización empresarial, el líder es mucho más que una voz de mando. Se trata, ante todo, de una facultad relacionada con la gestión y que casi siempre recae en los directivos o gerentes.

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.

By abedigital

## 1.4.- MODELOS Y METÁFORAS.

By abedigital

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. Un cambio de valores supondrá aceptar una pequeña revolución en su estructura y organización.

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

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

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.

## 1.5.- ORGANIZACIONES Y FORMAS JURÍDICAS

By aldigital

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. Se trata de excepciones a la regla general de libertad de elección. Además, algunas Administraciones excluyen ciertas formas jurídicas para solicitar determinadas ayudas y subvenciones.

“Habrá sociedad comercial cuando dos o más personas, en forma organizada, conforme a uno de los tipos previsto 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”.

En materia de sociedades, la palabra responsabilidad tiene un significado especial a sociedad es responsable de sus propias obligaciones, es decir que debe hacer frente a sus compromisos (pagar sus deudas).

Administración: la gestión es confiada a mandatarios revocables, llamados administradores, que no responden por las deudas sociales con su patrimonio personal, salvo en caso de culpa que comprometa su responsabilidad.

Responsabilidad limitada: la sociedad responde las deudas contraídas hasta el límite que le permite su propio patrimonio. Los bienes particulares de los socios no se ven afectados.

Sociedad de responsabilidad limitada: Estas sociedades limitan la responsabilidad personal del socio y permiten una administración, control y gobierno más sencillo, de intervención directa de los socios.

## 1.6.- 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 se clasifican: División industrial: División vertical, División colateral.

By aledigital

### 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.

### DEPARTAMENTALIZACIÓN

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.

### EVOLUCIÓN DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO

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, conseguir mejores resultados que en el caso de una sola enfrentándose a todo un trabajo de forma aislada.

### 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.

## 1.7.- ORGANIGRAMAS.

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.

Es informativo, ya que a los nuevos integrantes de la compañía les servirá o también a los más antiguos que hayan olvidado alguna posición, es una herramienta para el análisis organizacional, ya que como instrumento de análisis servirá para detectar fallas en la estructura, en un organigrama vemos claramente cada unidad o departamento y la relación con otras unidades.

tenemos tres tipos de organigramas: integrales (representan las relaciones entre unidades), funcionales (incluyen las principales funciones de cada departamento) y de puesto, plaza y unidades (dejan expresados los puestos ocupados y el número de empleados necesarios por puestos).

### Tipos de organigrama

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.

By abdigital



## 1.8.- RELACIONES FORMALES E INFORMALES.

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.

By aledigital

Beneficios de la organización formal Define claramente 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.

Características de la organización informal , Posee una estructura que no ha sido planificada, Cumplimiento de las necesidades sociales ,No existe una estructura formal

Limitaciones de la organización informal, Conformidad, Conflicto de roles, Resistencia al cambio.

## 1.9.- CULTURA ORGANIZACIONAL.

By aledigital

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.

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

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

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.

Fenómeno persistente: Es resistente al cambio. Esta inercia social puede tener implicaciones tanto positivas como negativas. No obstante, la cultura organizativa evoluciona constantemente.

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.

Concentrado: constantemente recuérdese a sí mismo y al grupo las metas y misión del Proyecto. Si se permanece en la dirección correcta y mantiene a los otros en esta dirección, todos permanecerán motivados y serán más productivos.

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. 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

## 1.10.- 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.

*By aledigital*

### RECURSOS HUMANOS

Las organizaciones son complejos sistemas compuestos por varios elementos. Algunos de los más importantes a la hora de la gestión de recursos humanos son: Tecnología, Cultura de la compañía, Estrategia de negocio.

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.

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.