



NOMBRE DEL ALUMNO:
ELEAZAR GIRON LOPEZ

NOMBRE DEL TEMA:
LAS ORGANIZACIONES SOCIALES / UNIDAD II
TRABAJO SOCIAL EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL,
PROCESO HISTÓRICO, DEFINICIONES Y TENDENCIAS

PARCIAL: I

NOMBRE DE LA MATERIA:
TRABAJO SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

NOMBRE DEL PROFESOR:
MTRA: INGRID BUSTAMANTE DIAZ

NOMBRE DE LA LICENCIATURA:
TRABAJO SOCIAL Y GESTIÓN COMUNITARIA.

CUATRIMESTRE: VIII

LUGAR Y FECHA DE ELABORACIÓN:
PICHUCALCO CHIAPAS, 18 DE ENERO DEL 2024

LAS ORGANIZACIONES SOCIALES



1.1 DEFINICIONES

SE REFIERE A UNIDADES SOCIALES O A FUNCIÓN ADMINISTRATIVA; ES DECIR, AL ACTO DE ORGANIZAR.

LA PRIMERA ATIENDEN LA SATISFACCIÓN DE LAS NECESIDADES BÁSICAS

EL SEGUNDO AL PROCESO QUE DA LUGAR A LA CREACIÓN, ORDENACIÓN, IMPLEMENTACIÓN Y PUESTA EN OPERACIÓN DE UNA UNIDAD SOCIAL



1.2 TIPOLOGÍAS ORGANIZACIONALES

ORGANIZACIÓN LINEAL O MILITAR
ORGANIZACIÓN FUNCIONAL O DE TAYLOR.
ORGANIZACIÓN LINEO – FUNCIONAL.
ORGANIZACIÓN STAFF.
ORGANIZACIÓN POR COMITÉS.
ORGANIZACIÓN MATRICIAL.



1.3 CARACTERÍSTICAS

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



EMPRESAS SISTEMAS POLÍTICOS: INTERESES Y EQUILIBRIO DE PODER.

EMPRESAS CÁRCELES PSÍQUICAS: CULTURA REPRESIVA QUE AFECTA AL TRABAJADOR.

EMPRESAS FLUJO Y TRANSFORMACIÓN: ADAPTACIÓN CONSTANTE EN ENTORNOS COMPETITIVOS.

EMPRESAS INSTRUMENTOS DE DOMINACIÓN: CULTURAS AGRESIVAS Y OBSESIÓN POR OBJETIVOS.



1.4 MODELOS Y METÁFORAS

EMPRESAS MÁQUINA: EFICIENTES Y CONTROLADAS.

EMPRESAS ORGANISMO: VIVAS, ADAPTATIVAS Y ENFOCADAS EN LA SUPERVIVENCIA.

EMPRESAS CEREBRO: CENTRADAS EN APRENDIZAJE, INTELIGENCIA E INNOVACIÓN.

EMPRESA VALORES: ARRAIGADAS EN PRINCIPIOS, TRADICIONES Y CREENCIAS, CON POTENCIAL DE CAMBIO.



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.



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

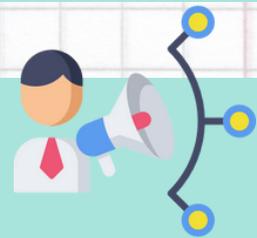


1.6 COORDINACIÓN Y DIVISIÓN DEL TRABAJO

DIVISIÓN INDUSTRIAL: TAREAS ESPECIALIZADAS DENTRO DE UNA INDUSTRIA.

DIVISIÓN VERTICAL: EVOLUCIÓN DE TRABAJOS INDIVIDUALES A DISTINTAS PROFESIONES.

DIVISIÓN COLATERAL: SEPARACIÓN DE DIVERSAS PROFESIONES.



VENTAJAS DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO:

- AHORRO DE CAPITAL Y TIEMPO.
- SIMPLIFICACIÓN DE TAREAS Y REDUCCIÓN DE ERRORES.

- ESTÍMULO A LA INVENCIÓN DE MÁQUINAS.

DEPARTAMENTALIZACIÓN:

- FACILITA LA ESPECIALIZACIÓN Y CONOCIMIENTOS.
- MEJORA LA COORDINACIÓN AL AGRUPAR FUNCIONES.

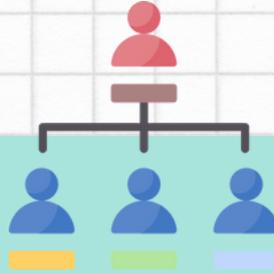
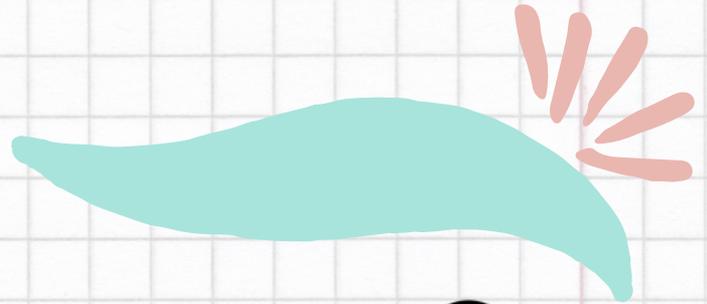
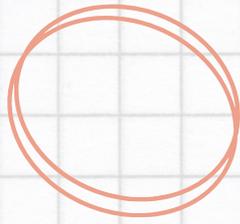


EVOLUCIÓN DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO:

- GENERA NECESIDAD DE COORDINACIÓN.
- PERMITE MAYOR EFICIENCIA Y REDUCCIÓN DE COSTOS.
- FACILITA LA UTILIZACIÓN DE PERSONAL MENOS EXPERIMENTADO.

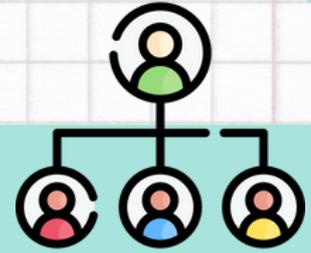
OBJETIVOS DE LA DIVISIÓN DEL TRABAJO:

- SUBDIVISIÓN LÓGICA PARA ESPECIALIZACIÓN.
- INCREMENTO DE LA EFICIENCIA EN LA EJECUCIÓN DE FUNCIONES.

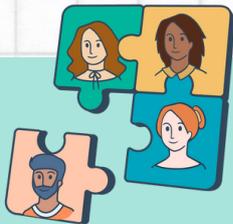


1.7 ORGANIGRAMAS

ES UNA REPRESENTACIÓN GRÁFICA DEL ESQUELETO DE UNA ORGANIZACIÓN, MOSTRANDO LOS CARGOS JERÁRQUICOS. EL ORGANIGRAMA OFRECE UNA RÁPIDA VISIÓN DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA, APLICABLE TANTO A EMPRESAS COOPERATIVAS COMO A ORGANIZACIONES CON FINES DE LUCRO.



EL ORGANIGRAMA TIENE DOS FUNCIONES PRINCIPALES: PROPORCIONA INFORMACIÓN SOBRE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA PARA NUEVOS Y ANTIGUOS MIEMBROS, Y SIRVE COMO HERRAMIENTA ANALÍTICA PARA DETECTAR Y CORREGIR FALLOS EN LA ORGANIZACIÓN.



1.9 CULTURA ORGANIZACIONAL

ES EL CONJUNTO DE PERCEPCIONES, SENTIMIENTOS, ACTITUDES, HÁBITOS, CREENCIAS, VALORES, TRADICIONES Y FORMAS DE INTERACCIÓN DENTRO Y ENTRE LOS GRUPOS EXISTENTES EN TODAS LAS ORGANIZACIONES.



1.8 RELACIONES FORMALES E INFORMALES

ORGANIZACIÓN FORMAL: ESTRUCTURA CON AUTORIDAD, RESPONSABILIDADES Y POLÍTICAS PREDEFINIDAS, BASADA EN REGLAS Y CANALES DE COMUNICACIÓN FORMALES..

ORGANIZACIÓN INFORMAL: SURGE ESPONTÁNEAMENTE POR AMISTAD O INTERESES COMUNES NO NECESARIAMENTE VINCULADOS AL TRABAJO.



TIPOS DE ORGANIGRAMA

1. ANALÍTICOS: DETALLADOS Y ESPECÍFICOS, COMPLEMENTAN OTRAS FUENTES.
2. GENERALES: MUESTRAN UNIDADES PRINCIPALES, LOS MÁS COMUNES.
3. SUPLEMENTARIOS: ANALIZAN UN DEPARTAMENTO ESPECÍFICO, COMPLEMENTAN LOS DEL PRIMER TIPO.



ELEMENTOS BÁSICOS

VALORES Y CREENCIAS: AFIRMACIONES SOBRE LO CORRECTO O INCORRECTO EN LA ORGANIZACIÓN.

CULTURA COMPARTIDA: VALORES Y CREENCIAS DEBEN SER SOSTENIDOS POR LA MAYORÍA DE LOS MIEMBROS.

IMAGEN INTEGRADA: CONFIGURA LA IDENTIDAD EMPRESARIAL, PROPORCIONANDO CONTINUIDAD Y COHERENCIA.

FENÓMENO PERSISTENTE: RESISTENTE AL CAMBIO, AUNQUE EVOLUCIONA CON EL TIEMPO.

1.10 CONTEXTOS Y METACONTEXTOS ORGANIZATIVOS

CONTEXTO EXTERNO: EL AMBIENTE EXTERNO CONTIENE LAS CONDICIONES LOCALES (NACIONALES E INTERNACIONALES) QUE SE INTERRELACIONAN CON UNA ORGANIZACIÓN.

- GLOBALIZACIÓN ECONOMICA
- PANORAMA POLITICO
- LA DINAMICA DE LA INDUSTRIA
- MERCADO DE TRABAJO
- CULTURA DEL PAIS

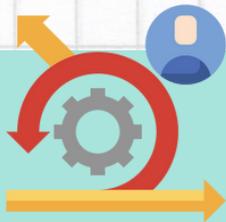
UNIDAD II TRABAJO SOCIAL EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL, PROCESO HISTÓRICO, DEFINICIONES Y TENDENCIAS



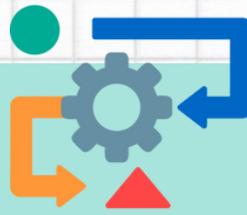
2.2 TRABAJO SOCIAL Y EMPRESA
SE ENFOCA EN PROMOVER EL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS Y LA COMUNIDAD. SE CENTRA EN ABORDAR CUESTIONES SOCIALES Y EMOCIONALES, COMO LA GESTIÓN DEL ESTRÉS, LA DIVERSIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO Y EL EQUILIBRIO ENTRE TRABAJO Y VIDA

COLABORAN CON EMPRESAS PARA MEJORAR EL CLIMA LABORAL, LA COMUNICACIÓN Y LA RESPONSABILIDAD SOCIAL, BUSCANDO CREAR ENTORNOS MÁS SALUDABLES Y SOSTENIBLES..

2.3.1 APROXIMACIÓN AL TRABAJO SOCIAL DE EMPRESA DESDE LA DEFINICIÓN DE LA FITS
EL CAMBIO SOCIAL PUEDE SER IMPULSADO DESDE LAS EMPRESAS, DONDE LOS PROBLEMAS EN LAS RELACIONES HUMANAS SON COMUNES. EL TRABAJO SOCIAL EN EMPRESA SE REALIZA EN EL CONTEXTO ORGANIZACIONAL DE UNA EMPRESA, ABORDANDO CUESTIONES SOCIALES Y CONTRIBUYENDO AL BIENESTAR DE LOS EMPLEADOS Y LA COMUNIDAD, A DIFERENCIA DEL TRABAJO SOCIAL EN ONGS O SERVICIOS PÚBLICOS.



PROCESO HISTÓRICO DEL TRABAJO SOCIAL EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL, DEFINICIONES DEL TRABAJO SOCIAL EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL Y TENDENCIAS EN EL TRABAJO SOCIAL EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL. E

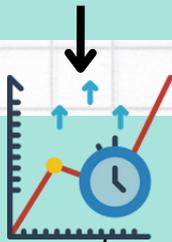


2.3.2 OBJETIVO Y METODOLOGÍA

EL OBJETIVO DE ESTE PROCESO DE INVESTIGACIÓN ES UNIFICAR EN UN MISMO ARTÍCULO LAS PRINCIPALES REFERENCIAS TEÓRICAS SOBRE EL TRABAJO SOCIAL EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL



TODA EMPRESA CUMPLE UNA FUNCIÓN SOCIAL AL INTEGRAR PERSONAS, ESPACIO Y ESTRUCTURAS. ESTA PERSPECTIVA LA POSICIONA COMO UNA COMUNIDAD RELEVANTE Y BENEFICIOSA PARA LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL.



2.3.3 DEFINICIÓN DESDE LA PRODUCTIVIDAD. EL DIFÍCIL EQUILIBRIO ENTRE LOS OBJETIVOS ECONÓMICOS Y SOCIALES

"GENERAR PROCESOS DE DESARROLLO QUE IMPACTEN EN UNA MAYOR PRODUCTIVIDAD, POR MEDIO DEL CONOCIMIENTO DE LOS FACTORES SOCIOCULTURALES DE LA ORGANIZACIÓN Y DE SUS TRABAJADORES, ASÍ COMO LA PUESTA EN PRÁCTICA DE PROGRAMAS DE ATENCIÓN SOCIAL"

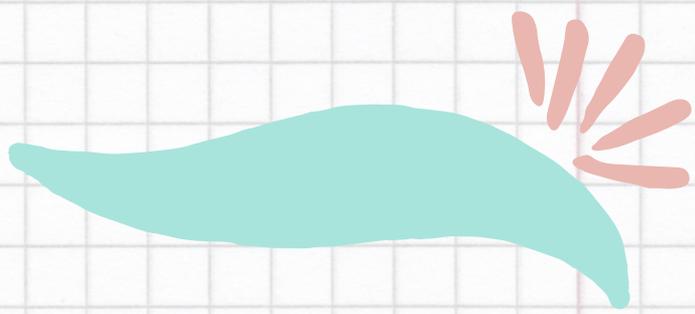
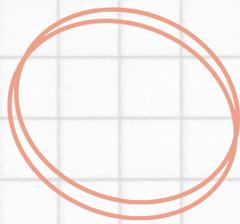


2.3.4 DEFINICIÓN DESDE LAS FUNCIONES. ASISTENCIA, PREVENCIÓN Y DESARROLLO

EL TRABAJO SOCIAL EN EMPRESA ABORDA TRES EJES: ASISTENCIAL (GESTIÓN DE RECURSOS COMO SUBSIDIOS), PREVENTIVO (CAPACITACIÓN EN RIESGOS LABORALES, CONSUMO), Y DE DESARROLLO (MEJORA INTEGRAL DE LA CALIDAD DE VIDA Y DESARROLLO PERSONAL/PROFESIONAL, COMO VOLUNTARIADO CORPORATIVO).



EL TRABAJADOR SOCIAL ABORDA LA INTEGRACIÓN DE NUEVOS EMPLEADOS, EL MANEJO DEL ESTRÉS, CLIMA LABORAL, PREVENCIÓN Y TRATAMIENTO DE ADICCIONES, ABSENTISMO, TRASLADOS, INTEGRACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, Y PREPARACIÓN PARA JUBILACIÓN O DESPIDOS MEDIANTE PLANIFICACIÓN, DESARROLLO Y EVALUACIÓN DE PROCESOS.



2.3.5 DEFINICIÓN DESDE LA MEDIACIÓN. EL TRABAJADOR SOCIAL COMO AGENTE DE CAMBIO EN LAS EMPRESAS

EL TRABAJADOR SOCIAL ACTÚA COMO MEDIADOR ENTRE LA DIRECCIÓN Y EL PERSONAL OPERATIVO, UTILIZANDO SU SÓLIDA FORMACIÓN ACADÉMICA. SU ENFOQUE EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL BUSCA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD AL RECONOCER AL RECURSO HUMANO COMO INTEGRAL, ÉTICO, ACADÉMICO Y SOCIALMENTE COMPROMETIDO.



SE DESTACA POR SER PROACTIVO, ABIERTO AL CAMBIO, TRABAJAR EN EQUIPO, TENER HABILIDADES INVESTIGATIVAS Y CAPACIDAD CRÍTICA, REFLEXIVA Y ARGUMENTATIVA.



2.3.6 TENDENCIAS ACTUALES DEL TRABAJO SOCIAL EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL

LAS TENDENCIAS ACTUALES DEL TRABAJO SOCIAL EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL SE CENTRAN EN LA PROMOCIÓN DEL BIENESTAR EMOCIONAL Y SOCIAL DE LOS EMPLEADOS.



2.3.7 NUEVOS ESCENARIOS PARA EL TRABAJO SOCIAL DEL SIGLO XXI

EL EMPRENDIMIENTO EN EL TRABAJO SOCIAL SE REFIERE A ASUMIR CON DECISIÓN EL ESFUERZO DE DESARROLLAR IDEAS PARA OBTENER RESULTADOS ESPERADOS, AUNQUE TRADICIONALMENTE LA PROFESIÓN HA ESTADO VINCULADA AL EMPLEO EN EL SECTOR PÚBLICO



ESTO INCLUYE LA ATENCIÓN A LA SALUD MENTAL, EL EQUILIBRIO TRABAJO-VIDA, LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN, LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y EL APOYO A LA RESILIENCIA EN EL ENTORNO LABORAL.

LA NATURALEZA DE LA PROFESIÓN, CENTRADA EN AYUDAR A GRUPOS EN SITUACIÓN DE DESVENTAJA, PLANTEA DESAFÍOS, COMO LA DEPENDENCIA DE LA ADMINISTRACIÓN PARA FINANCIAMIENTO. SE DESTACA LA IMPORTANCIA DE LA CREATIVIDAD EN LA BÚSQUEDA DE RESPUESTAS Y LA DIVERSIFICACIÓN DE CLIENTES Y FUENTES DE FINANCIACIÓN PARA EMPRESAS DE TRABAJO SOCIAL.