

PICHUCALCO CHIAPAS, A 24 DE JULIO DEL 2021



UNIDAD IV

EL PROCESO DE LA GESTIÓN SOCIAL

Nombre de la Materia : ESTRATEGIAS DE TRABAJO SOCIAL Y GESTION
COMUNITARIA

Nombre del profesor . LIC. INGRID BUSTAMANTE DIAZ

Nombre de la Licenciatura: TRABAJO SOCIAL Y GESTION COMUNITARIA

Cuatrimestre: SEXTO

4.1 CONSIDERACIONES SOBRE LA GESTIÓN SOCIAL

La gestión responde a la complejidad que atraviesan los niveles de interrelación e interacción de los actores, sectores, poderes y voluntades que realcen la importancia de las dinámicas que viven las comunidades quienes son las que generan el desarrollo.

Algunas consideraciones sobre la gestión social:

- ❖ Carácter técnico e instrumental sobre la gestión social.
- ❖ El papel del gestor social.
- ❖ Elementos que estructuran la gestión social.
- ❖ La planeación estratégica.
- ❖ El trabajo en equipo.
- ❖ Las reuniones y los equipos de trabajo.
- ❖ El liderazgo.
- ❖ La investigación acción participativa.

4.2 CARÁCTER TÉCNICO E INSTRUMENTAL DE GESTIÓN SOCIAL ¿CUÁL ES LA VÍA MÁS EFECTIVA PARA REDUCIR LA POBREZA?

La pobreza va más allá de la falta de ingresos y recursos para garantizar unos medios de vida sostenibles. La pobreza es un problema de derechos humanos. Entre las distintas manifestaciones de la pobreza figuran el hambre, la malnutrición, la falta de una vivienda digna y el acceso limitado a otros servicios básicos como la educación o la salud. También se encuentran la discriminación y la exclusión social, que incluye la ausencia de la participación de los pobres en la adopción de decisiones, especialmente de aquellas que les afectan.

Para lograr este Objetivo de acabar con la pobreza, el crecimiento económico debe ser inclusivo, con el fin de crear empleos sostenibles y de promover la igualdad. Los sistemas de protección social deben aplicarse para mitigar los riesgos de los países propensos a sufrir desastres y brindar apoyo para enfrentarse a las dificultades económicas. Estos sistemas ayudarán a fortalecer las respuestas de las poblaciones afectadas ante pérdidas económicas inesperadas durante los desastres y, finalmente, ayudarán a erradicar la pobreza extrema en las zonas más empobrecidas.

4.3 EL PAPEL DEL GESTOR SOCIAL

El Gestor Social trabajará en función de la identificación de necesidades y resolución de problemas de la comunidad, a partir de la formulación e instrumentación de programas, proyectos, estrategias y actividades vinculadas con las políticas y planes de la nación que persiguen el desarrollo endógeno sustentable para emancipación y transformación social.

Este profesional estará en capacidad para desempeñarse, como personal competente para dirigir y trabajar en: procesos socio-comunitarios redes sociales, organizaciones sociales; instituciones públicas y privadas, organismos y organizaciones nacionales e internacionales, empresas públicas y privadas; instituciones educativas; y centros de investigación.

Es papel de gestor social desarrollar un pensamiento estratégico en él y en su colectividad:

- ❖ **Una Gestor social con capacidad de coordinación y de negociación dentro de su propia organización y fuera de ella con otras organizaciones e instituciones.**
- ❖ **Un gestor social con capacidad de administrar la contingencia, la complejidad y la incertidumbre**
- ❖ **Un gestor social con capacidad de dirigir estrategias de conducción participativas, con respecto al propio personal y a las personas de los programas y proyectos sociales.**

La Planeación Participativa, concebida como un proceso que debe atravesar los diferentes niveles de participación, aborda el encuentro de poderes, la diversidad de escenarios, lo local y lo global, la pluralidad de actores, lo técnico y lo político, lo estructural y lo coyuntural y la articulación de recursos, así mismo:

- ❖ **Fortalecimiento de la Cultura Organizacional de los actores públicos y privados.**
- ❖ **Generación de la Responsabilidad Social y el Compromiso Ético.**
- ❖ **Fortalecimiento de la Gestión Institucional.**
- ❖ **Impulso de los niveles de Autogestión y/o sostenibilidad.**
- ❖ **Promoción de la Cooperación y Coordinación Interinstitucional.**
- ❖ **Generación de Programas y Proyectos a corto, mediano y largo plazo.**

4.4 ELEMENTOS QUE ESTRUCTURA LA GESTIÓN SOCIAL



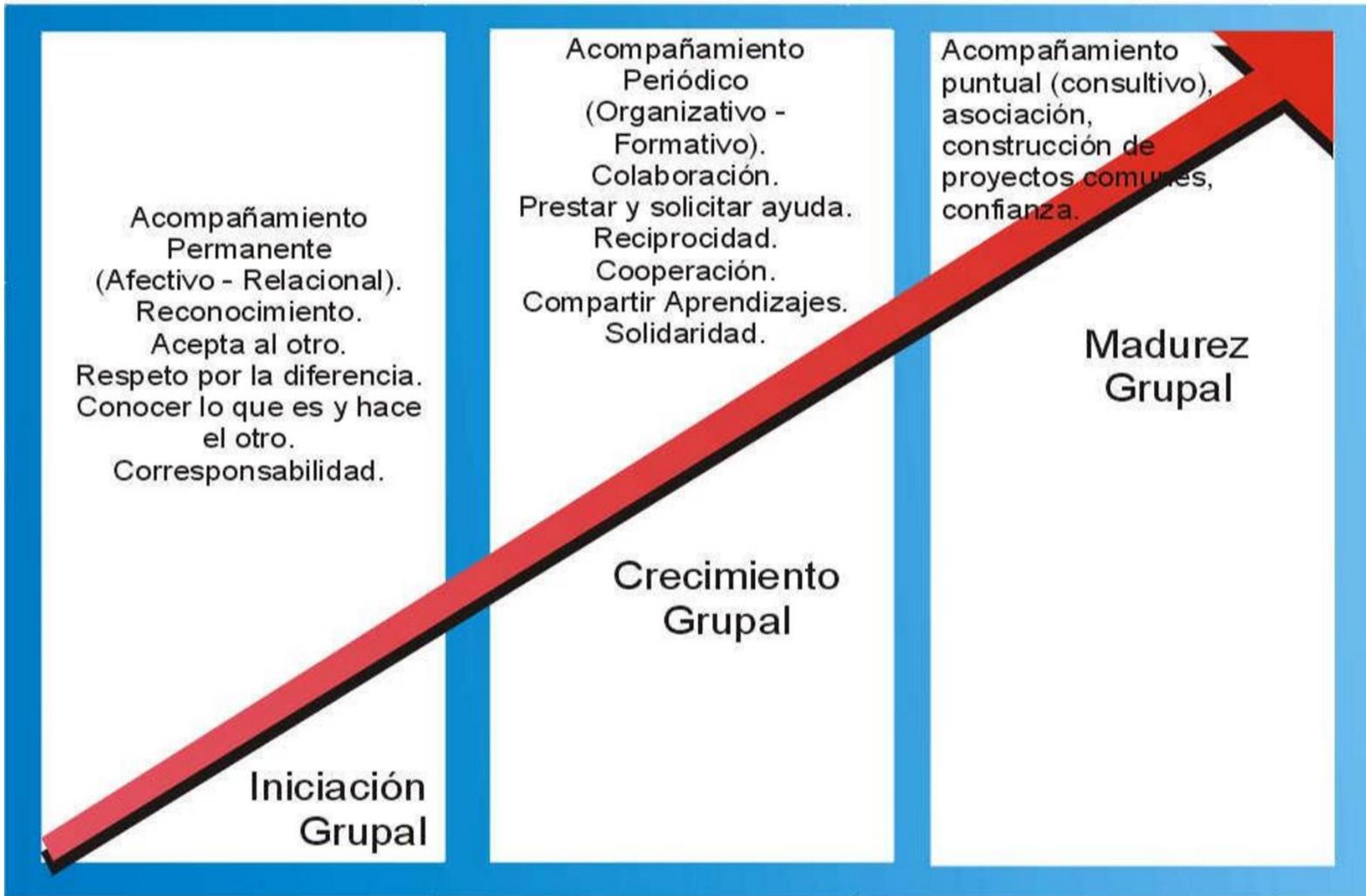
Estos estudios se enmarcan en el ámbito de los servicios sociales propios de la administración pública y como una respuesta a la compleja realidad social con asuntos relacionados con la marginación, la exclusión, la sostenibilidad o la igualdad de oportunidades.

La formación de líderes comunitarios comprometidos con el cambio pretende:

- ❖ **Que sean artífices para mejorar la calidad de vida de sus comunidades.**
- ❖ **Que promuevan la participación y la organización de sus comunidades para reconstruir el tejido social en la búsqueda de una sociedad más equilibrada.**
- ❖
- ❖ **Que optimicen y aumenten los recursos existentes en el medio para potenciar el desarrollo de sus comunidades.**

Para lograr lo anterior es necesario considerar el acompañamiento que debe brindarse a los integrantes de los grupos de base desde el momento en que se inicia su conformación hasta el momento en que se logra su madurez.

Acompañamiento



Crecimiento Grupal

El Reconocimiento como personas integrales: El proceso de conformación y formación de grupos de base debe incluir el tiempo necesario para que los integrantes de los mismos puedan reconocerse como personas integrales, como seres humanos que llegan a los grupos con su propia historia, con sus cualidades, defectos, potencialidades, limitaciones, afectos, aficiones, gustos, habilidades, destrezas.

La organización social: Si se parte de una definición simple de lo que es una organización social puede decirse que ésta es una instancia de representación de intereses y un instrumento de acción colectiva.

Si se amplía la definición anterior se puede afirmar que la organización social es un grupo de individuos que se identifican con determinados intereses y que deciden actuar en común con el propósito de defenderlos y resolver de manera colectiva problemas compartidos

El diagnóstico: Entendido como el conocimiento previo de la realidad sobre la cual se pretende intervenir. En el diagnóstico se trata de detectar necesidades, expectativas, problemas, fortalezas, debilidades y oportunidades de los integrantes de una determinada comunidad.

La creación y fortalecimiento de las organizaciones sociales puede jugar un papel clave en la definición del destino colectivo de una comunidad. La organización social posibilita que esta última:

- **Conviva y trabaje en sociedad solidariamente.**
- **Participe en el diagnóstico de su realidad identificando sus problemas y planteando las soluciones más acordes a su realidad.**
- **Elabore planes y proyectos para mejorar sus condiciones de vida.**
- **Intervenga en la solución de los problemas detectados.**
- **Tenga conocimiento e información sobre las actividades, programas y proyectos que el Estado emprenda en un territorio específico.**
- **Facilite la interrelación, comunicación y negociación con el Estado y con otras organizaciones.**
- **Maneje y distribuya los recursos humanos, técnicos y financieros de manera más eficiente.**
- **Controle, fiscalice y vigile la acción del Estado y sus funcionarios.**

4.5 LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Planeación

Etapa que forma parte del proceso administrativo mediante la cual se establecen directrices, se definen estrategias y se seleccionan alternativas y cursos de acción, en función de objetivos y metas generales económicas, sociales y políticas; tomando en consideración la disponibilidad de recursos reales y potenciales que permitan establecer un marco de referencia necesario para concretar programas y acciones específicas en tiempo y espacio.

Los diferentes niveles en los que la planeación se realiza son: global, sectorial, institucional y regional. Su cobertura temporal comprende el corto, mediano y largo plazos.

PROPÓSITO DE LA PLANEACIÓN

Propósito hace referencia a una función o tarea básica de una empresa o una agencia o de cualquier parte de ella. Es así como por lo general las empresas tienen un propósito relacionado con la producción y distribución de bienes y servicios; el de los tribunales por ejemplo es la interpretación de las leyes y su aplicación, y así sucesivamente.

La planeación por su parte tiene como propósito fundamental contribuir al alcance de los objetivos: facilitar el logro de los objetivos y de la empresa. y entre ellos tenemos:

- ❖ **Propósito Protector:** Hace referencia a minimizar el riesgo reduciendo las incertidumbres que rodean el entorno de los negocios y aclarando las consecuencias de una acción administrativa en ese sentido.
- ❖ **Propósito Afirmativo:** Plantea que se debe elevar el nivel de éxito de la organización.
- ❖ **Propósito de Coordinación:** Con la planeación también se busca un esfuerzo combinado de los miembros de la organización, que permitan generar una eficiencia organizacional

LA NECESIDAD DE PLANEAR

La necesidad de planear, esencialmente se deriva del hecho de que toda empresa, o institución opera en un medio que experimenta constantes cambios (tecnológicos, políticos, competitivos, actitudes y normas sociales, económicos) derivados del proceso de globalización.

Partes del proceso de planeación



Misión: muestra el gran propósito de la organización. Es la parte vital de la estructura de la organización. La misión es la razón de ser de la organización, es la respuesta y solución de una organización o de un área a las necesidades específicas de un mercado.

la declaración de su misión debe distinguir y diferenciar sus productos o servicios de los de su competencia, dejando en claro que es único acerca de lo que la organización hace.

una misión de la organización debe tener:

- lo que usted hace
- para quien lo hace
- con quien lo hace
- como lo hace



La misión tiene que ser real, lo que se anuncia como compromiso la gente tiene que verlo luego apoyado en las actitudes y actividades diarias de los dirigentes y demás miembros de la organización, de lo contrario será un papel más, la misión debe estar orientada hacia los clientes, ellos son la razón de ser de la organización; si no hay satisfacción de las necesidades de los clientes no puede existir organización, y por consiguiente la organización irá sin rumbo claro y definido.

La visión es la respuesta a la pregunta ¿qué deseamos crear? Y será la imagen que llevará la gente de su organización. Su propósito es crear un vínculo común que brinde coherencia a las diferentes actividades. La gente desea estar conectada a una tarea importante que entiende y que valora pues se ve comprometida en alcanzarla.

Análisis del entorno: A través de él se busca la identificación de los comportamientos externos a la organización que pueden influir en ella, bien sea como una amenaza o como una oportunidad, se deben definir las principales variables y en cada una de ellas especificar el aspecto de la variable que puede influir y en qué afecta (específicamente) a la organización en el logro de la misión y visión.

Análisis interno: Identifica los comportamientos internos de la organización que pueden influir en su efectividad y capacidad de respuesta frente al entorno, bien sea como debilidad o fortaleza. Se consideran las capacidades técnicas y sociales; especificando en cada uno de los aspectos que influyen y en qué afecta el logro de la misión y la visión.

DOFA: Es la relación o influencia que existe entre las variables analizadas en el entorno e internamente; se deben elaborar conclusiones de las diferentes cruces (DO-FA); es importante recordar que las variables que se crucen deben tener influencia entre sí, no todas se cruzan con todas.

Estrategia: Es la ruta que decide tomar la institución de acuerdo con sus habilidades y su misión, sus recursos humanos, técnicos y económicos disponibles para lograr la visión. La ruta (Estrategia) exige que todos los esfuerzos institucionales se canalicen en este sentido.

Debe formularse de acuerdo a la siguiente estructura:

- Nombre que la identifica.
- Rol o papel de la institución para esta estrategia método para ejecutarla (cómo lo hago a través de qué).
- Efecto o resultado esperado (para qué lo hago).
- Componentes generales o acciones.

Meta: Refleja el logro esperado, como resultado de una estrategia o plan de acción, producto del esfuerzo institucional.

En su formulación deben considerarse los criterios de cantidad, calidad, tiempo y costo.

Plan operativo anual POA: Es un instrumento de programación que facilita la operación del plan estratégico, debe ser elaborado por cada componente institucional y mostrar claramente los aportes de cada uno al plan estratégico.

4.6 EL TRABAJO EN EQUIPO

Las organizaciones de hoy para ser exitosas tienen que conformar equipos de trabajo, máxime cuando se trata de organizaciones comunitarias donde la sumatoria de recursos es fundamental para obtener los resultados deseados.

Formar equipos de trabajo es provechoso porque permiten:

- ❖ Reunir diversos conocimientos y habilidades.
- ❖ Fomentar la cooperación entre diferentes personas, entre diferentes departamentos de una misma organización o entre diferentes organizaciones.
- ❖ Participar organizadamente en la elaboración de planes, programas y proyectos.

Así como las anteriores son grandes ventajas para trabajar en equipo también existen algunas desventajas si los equipos no se integran cuidadosamente y al final pueden ser un desperdicio de tiempo y dinero. Generalmente ocurren problemas:

- Si el equipo se guía por una sugerencia sin ver toda la situación.
- Cuando todos los miembros del equipo están de acuerdo en que se necesita hacer algo, pero ninguno está dispuesto a asumir la responsabilidad de la acción.
- Si los miembros del equipo saltan a la acción, antes de analizar la situación y tomar decisiones.

Las habilidades de liderazgo están referidas a:

- ❖ Crear un ambiente en las reuniones que aliente la participación.
- ❖ Utilizar técnicas de interacción que dan a cada uno la oportunidad de hablar a fin de que se escuchen todos los puntos de vista.
- ❖ Trabajar con el equipo para ayudarles a tomar decisiones sin conflictos.
- ❖ Asegurar que alguien se encargue de ejecutar las decisiones del equipo.

Selección adecuada:

Un equipo es tan poderoso como las personas que lo integran: Si no se seleccionan con cuidado los miembros de forma que estén presentes las habilidades, la experiencia y las áreas de responsabilidad necesarias, el equipo no tendrá mucha oportunidad de hacerle frente a las situaciones de manera efectiva.

Formación de los miembros:

Para que un equipo sea efectivo, todos los miembros deben tener la formación necesaria. No debe esperarse que los miembros participen de lleno en la toma de decisiones si no tienen el conocimiento requerido para que su contribución sea valiosa. La formación de los integrantes de un equipo de trabajo deberá estar balanceada entre el SABER SER, SABER HACER y EL SABER APRENDER.

4.7 LAS REUNIONES Y LOS EQUIPOS DE TRABAJO



Las reuniones juegan un papel importante en el proceso de formación de equipos de trabajo y por ello debe tenerse un ambiente idóneo para la realización de las mismas, propiciando que cada miembro se prepare para ella, escuche a los demás y participe de lleno en el trabajo del equipo.

Preparación: La preparación a conciencia es una parte vital para el éxito del trabajo en equipo. Si los miembros no están preparados las reuniones pueden convertirse en un desperdicio de tiempo.

Disposición Para Escuchar: Tal vez la habilidad más importante que los integrantes de un equipo requieren desarrollar es la de escuchar. En las reuniones, un buen oyente se esforzará por comprender la intención y el contenido de lo que los demás están diciendo. Pero escuchar bien va más allá de sólo tratar de comprender pasivamente lo que alguien está diciendo.

Agendas: Una agenda clara para las reuniones proporciona a los miembros un formato dentro del cual operar. Se debe entregar por anticipado a cada miembro. Debe incluir la hora de inicio y de terminación, el lugar y el objetivo de la reunión. Se puede adjuntar cualquier material de apoyo que ayude a los miembros a prepararse.

Procedimientos Claros: Si todos los miembros del equipo entienden los procedimientos de las reuniones, se sentirán alentados a participar. Cuando se llega a un acuerdo sobre las reglas o la metodología de la reunión, todos los participantes se sienten cómodos.

Objetivos Claros: Un objetivo claramente establecido aclarará las metas de la reunión y, además reducirá malos entendidos. Si surge un conflicto o el equipo se desvía, se vuelve a enunciar el objetivo para que los miembros puedan regresar al tema que se está tratando.

Tiempo De Reflexión: El tiempo de reflexión puede tomar la forma de un descanso corto para permitir que todos tomen un poco de aire; también, algunos minutos al inicio de la reunión permitirán a los miembros del equipo ordenar sus pensamientos.

Asignaciones De Acciones: Son las asignaciones de responsabilidades para llevar a cabo las acciones que el equipo decidió. El líder debe revisar cualquier asignación ante del final de la reunión.

Minutas: Las minutas se utilizan para comunicar las decisiones y acciones de un equipo. Durante la reunión, alguien deberá ser responsable de registrar lo que sucede. Después de la reunión, estas minutas deben distribuirse a los miembros del equipo y a cualquier otra persona que necesite saber lo que ocurrió.

4.8 EL LIDERAZGO

En los procesos de organización y participación comunitaria es preciso reconocer el papel fundamental que juega la existencia de líderes, o sea, de personas que sobresalen en la comunidad por su espíritu de colaboración, su sentido de pertenencia y sobre todo porque estimulan e incentivan a los miembros de sus comunidades a actuar, a decidir, a participar.

Las personas dinámicas, que ejercen influencia en los grupos, que perciben las necesidades, que visualizan soluciones, que tienen capacidad de dirección y control, a quienes todos siguen, son los líderes que se convierten en voceros de los grupos, en catalizadores de sus energías y en promotores de su desarrollo. Los líderes son personas que captan los pensamientos y los sentimientos de sus compañeros y pueden descubrir diferentes alternativas para ayudar a satisfacer las aspiraciones de los grupos a los cuales pertenecen.

Tres capacidades del liderazgo

- Saber diagnosticar el problema.
- Adaptar la conducta para solucionarlo.
- Comunicar las soluciones.

Empoderamiento del liderazgo a nivel ejecutivo con control y visibilidad de principio a fin

Liderazgo

Integración

Activamente promover la integración de actividades e información entre funciones y líneas de negocio

Desarrollo de estrategias de captación y desarrollo de talento alineadas con la nueva realidad del mercado

Talento

Segmentación

Desarrollar cadenas de suministro diferenciadas alineadas con segmentos únicos de mercado

Adopción de tecnologías emergentes y potencialmente disruptivas

Adopción tecnológica

Innovación

Promover el crecimiento sustentable y de largo plazo, por medio del desarrollo de capacidades de innovación

4.9 LA INVESTIGACIÓN ACCIÓN PARTICIPATIVA



La investigación acción participativa (IAP) se inscribe dentro de un movimiento en el ámbito latinoamericano como una respuesta al modelo de investigación tradicional (positivismo). En la IAP el grupo investigador y el grupo o comunidad vinculada a la investigación se ubican en un mismo nivel desde el momento en que inician la identificación y priorización de un problema.

Fase de sensibilización:

es una fase de acercamiento a la comunidad, para identificar los líderes y a partir de allí iniciar con la comunidad la comprensión de la problemática de los grupos implicados.

Fase de conceptualización o tematización:

El objetivo de este momento es la reflexión colectiva orientada a la reelaboración del conocimiento producido hasta entonces que oriente la acción educativa que se desarrollará en la fase siguiente.

Fase de programación de la acción:

En esta fase se lleva a cabo la acción programada y planeada por los diferentes actores sociales luego de la discusión y comprensión cabal del problema. Se organizan grupos para los círculos de estudio. Seleccionar ideas. Irradiar la acción educativa y selección colectiva de las acciones, entre ellas la elaboración del proyecto mediante el cual se espera transformar la situación. Ejecución y evaluación del proyecto o proyectos de acción.

Investigación Acción Participativa

Tiene carácter

