



Nombre de alumnos: YOHALI AYLIN AGUILAR CORDOVA

Nombre del profesor: LIKZA HALLY ROBLERO MUÑOZ

Nombre del trabajo: LA ORGANIZACION

Materia: GESTION EN TRABAJO SOCIAL

Grado: 9º

Grupo: B

Comitán de Domínguez, Chiapas a 04 de Julio de 2020.

LA ORGANIZACION

LOS EQUIPOS DE TRABAJO:

- PREPARACION: Definir los objetivos de forma clara y con antelación, y comprender claramente las tareas a realizar para el logro de los objetivos, el siguiente paso es la asignación de roles dentro del equipo, delegando a aquellas personas más cualificadas para cada función.
- ESPIRITU DE EQUIPO: El líder del equipo debería estar siempre al corriente y gestionar la relación entre los miembros del equipo, asegurando un buen ambiente.
- LA MOTIVACION ES FUNDAMENTAL: Él o ella también puede fortalecer dicha unión elogiando el trabajo individual o colectivo y reconociendo los logros. Con equipos bien organizados, los directivos podrán posicionar a la empresa en el camino del éxito

COMITE

El comité es un órgano de representación de los trabajadores de la empresa formado a su vez por empleados de la misma, pero no tiene ninguna vinculación con los sindicatos. Esta figura se regula en el Estatuto de los Trabajadores, que se refiere a ella como la encargada de defender los intereses de los empleados en el ámbito empresarial.

GESTION

Gestionar es una acción integral, entendida como un proceso de trabajo y organización en el que se coordinan diferentes miradas, perspectivas y esfuerzos, para avanzar eficazmente hacia objetivos asumidos institucionalmente y que deseáramos que fueran adoptados de manera participativa y democrática.

PROCESO DE GESTION

forma de organizar el trabajo en función del mejoramiento continuo de actividades dentro de la organización, El objetivo final de la administración de procesos es asegurar que la organización funcione de manera coordinada orientada hacia la satisfacción del cliente, y no solo «del jefe» como suele ser en las organizaciones muy tradicionales.

ELEMENTOS DEL PROCESO:

- Inputs: recursos a transformar, materiales a procesar, personas a formar, informaciones a procesar, conocimientos a elaborar y sistematizar, etc.
- factores que transforman: actúan sobre los inputs a transformar. Aquí se distinguen dos tipos básicos: a) Factores dispositivos humanos: planifican, organizan, dirigen y controlan las operaciones.
- Factores de apoyo: infraestructura tecnológica como hardware, programas de software, computadoras, etc.
- Flujo real de procesamiento o transformación: La transformación puede ser física. de lugar, también puede modificarse una estructura jurídica de propiedad.
- Outputs: son básicamente de dos tipos: a. Bienes: tangibles, almacenables, transportables. La producción se puede diferenciar de su consumo

PROCESOS DE GESTION BASICOS interlocución, planificación y evaluación.

Se trata de tres procesos que, si bien tienen lugar de forma permanente en la organización, se estructuran en formas de bucles más grandes y más pequeños con un patrón cíclico similar: planificación-interlocución y evaluación y así sucesivamente sin que sepamos muy bien si fue antes el huevo o la gallina

PLANIFICACION: como un proceso que no termina cuando empieza la ejecución de lo planificado, sino que incluye cualquier ajuste posterior que introduzca cambios en lo planificado o, en general, cualquier decisión.

INTERLOCUCION: todo lo que suponga interacción (en representación de la organización o unidad sobre que se tiene responsabilidad) hacia dentro hacia afuera de dicha unidad u organización.

EVALUACION: un proceso que se desarrolla de manera permanente en las organizaciones o sistemas y que incluye todo lo que se haga para obtener y procesar información de la organización o sistema (incluida, lógicamente su actuación) y del entorno (incluidos los cambios en el entorno por la actuación de la organización o el sistema) con el fin de obtener descripciones, análisis y valoraciones que permitan encarar un nuevo ciclo de actuación.

- Procesos de gestión de recursos: humanos, económicos de información.

RECURSOS HUMANOS: se refiere al proceso de gestión mediante el cual se pretende contar en todo momento con las personas adecuadas.

ECONOMICO: sería aquel que tiene en su punto de mira el dinero como recurso necesario para el funcionamiento de los sistemas y organizaciones.

INFORMACION: Lo mismo valdría para la gestión de la información y para la gestión de la información y para la gestión de los recursos materiales. En todos los casos nos encontramos con procesos de gestión que se concentran en un tipo de recurso, insumo o aportación necesaria y su responsabilidad es que estén a disposición de los otros procesos y básicamente de los procesos operativos de la organización.

Procesos de gestión avanzados: gestión de intercambios, de relaciones de redes, de aprendizaje.

Incluye toda una serie de actividades destinadas al establecimiento y la mejora de las interacciones o relaciones perspectivas en gestión de servicios sociales entre una organización o sistema y su entorno.

Se llama gestión de la estructuración al proceso de gestión que se ocupa del diseño, la mejora y la evaluación de esa pauta regular de acción e interacción implícita o explícitamente establecida que llamamos estructura social de la organización podemos llamar aprendizaje organizacional, entendido como el conjunto de cambios que, debido a la acción e interacción de la organización, afecta a sus dimensiones emocionales, cognoscitivas y culturales.

Inserción social y funcional

Se trata de cuestiones como la formación, el contexto socioeconómico, las habilidades o competencias personales, la red social o la salud, entre otras. Uno de estos factores es la inserción laboral. El mercado de trabajo en nuestro entorno parece que comienza a enderezar la difícil situación de los últimos años, pero las empresas todavía cuentan con muchos candidatos para cubrir los puestos de trabajo disponibles. Reflexionar en torno a la inserción laboral de las personas que tienen especiales dificultades en relación con la diversidad funcional desde una doble perspectiva

EL ACOMPAÑAMIENTO A LA INSERCIÓN LABORAL:

- El acompañamiento personalizado, fundamental para dar continuidad y coherencia a un proceso que es complejo y en el que frecuentemente intervienen diferentes agentes.
- Establece un plan de trabajo ajustado al perfil de la persona y a su objetivo profesional y se marca como objetivo no sólo conseguir una pronta inserción sino también fomentar el empoderamiento de la persona implicada mediante la mejora de su ocupabilidad entendida de manera global.
- La capacidad de acceder a un puesto de trabajo y mantenerlo es lo que denominamos empleabilidad.
- En el caso de personas con especiales dificultades relacionadas con la diversidad funcional, es necesario centrar más el foco, ya que esta etiqueta incluye personas con intereses y necesidades demasiado diferentes como para poder sistematizar en una sola propuesta el trabajo a hacer con ellas

LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA:

- nace la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en las organizaciones, con el objetivo de contribuir a la mejora del entorno natural y social, y velar porque la actuación interna y externa de la propia empresa se produzca en términos éticos, de justicia, sostenibilidad, transparencia o de equidad.
- Precisamente la integración laboral de personas más vulnerables socialmente se incluye como una de las acciones que se desarrollan en el área de la RSC en las organizaciones. Son muchas de ellas las que promueven políticas para facilitar la incorporación en su plantilla de personas desempleadas de larga duración, mujeres sobrepresentadas en el mercado laboral o personas con diversidad funcional, por citar sólo algunos de estos colectivos.

LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD:

- Es precisamente el conocimiento y una de sus consecuencias, la innovación, las principales fuentes generadoras de ventajas competitivas en las organizaciones.
- Una organización que cuenta en su plantilla con trabajadores de características y capacidades diferentes tendrá mayor facilidad para generar nuevas ideas, soluciones, razonamientos, puntos de vista, mientras que aquellas empresas que contraten empleados con un perfil similar se dirigirán todos, casi por inercia, en una misma dirección, lo que, en un mundo en permanente cambio, se prevé cuanto menos arriesgado.