

**Nombre del alumno:**

Gabriel Alejandro González Ramírez

**Nombre del profesor:**

Lic. Likza Hally Roblero Muñoz

**Licenciatura:**

Trabajo Social y gestión Comunitaria

**Materia:**

Gestión de Trabajo Social

**Nombre del trabajo:**

Cuadro Sinóptico del tema

“1.6 y 1.7 unidad I Y La Gestión unidad II”

## EQUIPOS DE TRABAJO

- ❖ Un equipo es fuerte cuando sus miembros trabajan bien en conjunto, por lo que construir equipos eficientes es esencial para la gerencia dentro de cualquier organización. Muchos proyectos sólo tienen éxito cuando los empleados colaboran entre ellos.
- ❖ En una organización, es importante que los empleados trabajen en equipo. Cada empleado debe aportar su granito de arena para que el trabajo en equipo permita los mejores resultados.
- ❖ Esto provoca que los esfuerzos realizados por los miembros se potencien, disminuyendo el tiempo de acción y aumentando la eficiencia en los resultados.

### PREPARACION

- ❖ La preparación es uno de los aspectos más importantes para desarrollar un equipo de trabajo. Definir los objetivos de forma clara y con antelación hace que sea más sencillo para los integrantes funcionar como una unidad.
- ❖ Cuando el equipo cuenta con metas claras y medibles desde el principio, es más fácil alcanzar el éxito.

### ESPIRITU DE EQUIPO

- ❖ Cómo se lleven los miembros del equipo influye mucho en el desempeño y en el desarrollo de las tareas.
- ❖ Por su parte, los directivos necesitan evaluar el progreso general y la capacidad de los miembros para trabajar en equipo.
- ❖ La unión de un equipo crece cuando se le otorgan desafíos que requieren de comunicación y cooperación entre sus miembros.

## LOS COMITES

- ❖ El comité es un órgano de representación de los trabajadores de la empresa formada 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.
- ❖ El objetivo es unir fuerzas y poder tener al menos un delegado o presidente que pueda actuar como intermediario entre la dirección de la compañía y sus propios compañeros.

### COMO SE ELIGE UN COMITÉ

- ❖ Desde Comisiones Obreras (CCOO) explican que todas las empresas de más de 50 trabajadores pueden celebrar elecciones para elegir sus representantes del comité.
- ❖ La Guía Laboral de representación colectiva del Ministerio de Empleo refleja que el sufragio será libre, personal, secreto y directo. Podrán votar todos los trabajadores mayores de 16 años que lleven al menos un mes en la empresa
- ❖ Como es lógico, resultarán elegidos los que obtengan el mayor número de votos. Pero, en caso de empate, será elegido el trabajador de mayor antigüedad en la empresa.

## DOS CONCEPTOS DE GESTION

- La palabra gestión proviene de “gestus”, una palabra latina que significa: actitud, gesto, movimiento del cuerpo.
- Pero este significado no nos dice nada sobre el carácter activo de la gestión, ya que pone énfasis en movimientos y actitudes vividas como “naturales” por los sujetos de una determinada cultura.
- La palabra gestión proviene directamente de “gestio-onis”: acción de llevar a cabo y, además, está relacionada con “gesta”, en tanto historia de lo realizado, y con “gestación”, llevar encima.
- Luego, también reconoce su historia, sus recorridos y trayectorias a través del tiempo que han hecho de esa organización esta organización con la que nos encontramos hoy.

### GESTIONAR

- Gestionar no es exclusivamente administrar (o “gerenciar”), ni simplemente organizar y, mucho menos, conducir (en sus sentidos autocrático, carismático, paternalista, etc.).
- Ernesto Lamas, 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.
- Las nuevas formas de gestionar, entonces, toman en cuenta la necesidad de desarrollar procesos de trabajo compartido y asumen la realización personal de quienes participan del proyecto.

### EXPLICACION

- Cuando se habla de gestionar, entonces, se hace referencia a la forma a través de la cual un grupo de personas establece objetivos comunes, organiza, articula y proyecta las fuerzas, los recursos humanos, técnicos y económicos.
- Esto quiere decir que el proceso de gestión no debe apuntar a la negación o aplanamiento de diferencias, o al acallamiento de conflictos; sino que necesariamente debe articularlos, construyendo procesos colectivos.

LOS PROCESOS DE GESTION

\_\_La gestión por procesos es clave para toda empresa que quiere seguir siendo competitiva y crecer a través de nuevos productos o nuevos mercados.  
\_\_Los procesos La palabra Proceso proviene del latín processus que significa: avance, progreso. Un proceso es un conjunto de actividades de trabajo interrelacionadas, que se caracterizan por requerir ciertos insumos y actividades específicas que implican agregar valor, para obtener ciertos resultados.  
\_\_La gestión por procesos se puede definir como la forma de organizar el trabajo en función del mejoramiento continuo de actividades dentro de la organización.  
\_\_Así el modelo de Gestión basada en los Procesos, se orienta a desarrollar la misión de la organización, mediante la satisfacción de las expectativas de sus stakeholders clientes, proveedores, accionistas, empleados, sociedad.

OBJETIVO

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.  
\_\_Recursos o 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.  
\_\_Flujo real de procesamiento o transformación: La transformación puede ser física pero 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

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.

PLANIFICACION

\_\_Definimos la planificación como el proceso mediante el cual, partiendo de unos determinados antecedentes se toman decisiones que permiten establecer tanto los objetivos que se desea alcanzar como la manera de alcanzarlos.  
\_\_Entendemos la planificación 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

Proceso de interlocución 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

Denominamos evaluación a 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 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.

PROCESO DE GESTION

ECONOMICOS DE INFORMACION

- La gestión económico financiera es encomendar a alguien que preste especial atención a uno de los recursos (en este caso el recurso económico) y que adopte un punto de vista en el cual pasa a ser central todo lo que tiene que ver con ese tipo de recurso.
- El proceso de gestión económico-financiera sería aquel que tiene en su punto de mira el dinero como recurso necesario para el funcionamiento de los sistemas y organizaciones.
- Lo mismo valdría para la gestión de la información y para la gestión de la información y para la gestión de los recursos materiales.

DE RECURSOS HUMANOS

- Cuando se habla de la gestión de los recursos humanos se refiere al proceso de gestión mediante el cual se pretende contar en todo momento con las personas adecuadas. Pretende influir personas y sus entornos organizacionales en busca siempre del ajuste dinámico más satisfactorio.
- La gestión de recursos humanos está, en algún modo, la construcción y renovación permanente del contrato (en sentido amplio) existe entre la persona y la organización.

**PROCESOS DE GESTION AVANZADOS**

**GESTION DE CAMBIO**

\_\_Gestión de intercambio (aunque podría haberse denominado simplemente marketing) que 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.

\_\_Gestionar el intercambio es utilizar unas determinadas técnicas o instrumentos para que los intercambios que constituyen una organización o sistema y que la conectan con las diversas personas y grupos interesados o implicados sean óptimos, sinérgicos y sostenibles.

**DE ESTRUCTURACION**

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.

**DE APRENDIZAJE**

\_\_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.

\_\_Llamaremos gestión del aprendizaje a aquellas actividades y procesos de gestión que se ocupan de los procesos de aprendizaje organizacional, de diseñarlos, de dinamizarlos o de evaluarlos.

**INSERCIÓN SOCIAL Y FUNCIONAL**

\_\_Este modelo deja, irremediamente, fuera de los circuitos de consumo una parte de la sociedad. Son lo que denominamos personas excluidas.

\_\_Se trata de cuestiones como la formación, el contexto socioeconómico, las habilidades o competencias personales, la red social o la salud, entre otras.

\_\_El tejido social también ha ejercido un fuerte apoyo no sólo en el empoderamiento de las personas sino también como facilitadores ante las empresas ofreciendo un trabajo de intermediación que valoran positivamente.

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

**ACOMPAÑAMIENTO A LA INCERCIÓN SOCIAL**

\_\_El acompañamiento personalizado, fundamental para dar continuidad y coherencia a un proceso que es complejo y en el que frecuentemente intervienen diferentes agentes.

\_\_ Este acompañamiento no garantiza, pero aumenta enormemente, la probabilidad de conseguir que los resultados obtenidos sean duraderos más allá de una inserción puntual.

\_\_Las características de este acompañamiento y la manera de trabajar la ocupabilidad deben ajustarse a las necesidades y disponibilidad de las personas.

**RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA**

\_\_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.