

Nombre de la alumna:

Viviana Aylín Pérez Castellanos

Nombre del profesor:

Lic. Likza Hally Roblero Muñoz

Licenciatura:

Trabajo Social y gestión Comunitaria

Materia:

Gestión social

Nombre del trabajo:

Cuadro sinóptico:

“Gestión”

Equipos de trabajo

Los equipos de trabajo:

Cuando se trabaja en equipo eficazmente, aparece la sinergia, es decir, la unión de energías constructivas el buen trabajo en equipo se consigue con una buena comunicación, coordinación, complementariedad el equilibrio entre las tareas de cada individuo, confianza y compromiso

Los comités:

La preparación: es uno de los aspectos más importantes para desarrollar un equipo de trabajo, el equipo necesita tener roles bien definidos y comprender claramente las tareas a realizar para el logro de los objetivos y Cuando cuenta con metas claras y medibles desde el principio, es más fácil alcanzar el éxito

Espíritu de equipo: Cómo se lleven los miembros del equipo influye mucho en el desempeño y en el desarrollo de las tareas algunos grupos tienen una persona que se encarga de la toma de decisiones; en otros, todos los miembros del equipo tienen el mismo derecho de voz y voto, sin embargo, cada miembro debería tener la misma cantidad de trabajo que hacer

La motivación es fundamental: el equipo más funcional puede mejorar su productividad, siempre y cuando cada miembro esté motivado. La unión de un equipo crece cuando se le otorgan desafíos que requieren de comunicación y cooperación entre sus miembros.

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, 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 los comités de empresa son una forma de organización colectiva creada por los propios trabajadores de las empresas 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

Gestión

Concepto:

la gestión es una suerte de acción artística, en cuanto creativa (y no repetitiva o meramente estructurada por recetas) que tiende a la gestación de procesos colectivos, con los otros (y no a pesar de los otros y de lo existente, o contra los otros).

¿Qué significa gestionar?

El desafío de gestionar, en cuanto actuar creativamente gestando procesos colectivos 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

Los procesos de gestión:
Es un conjunto de actividades que se interrelacionan con el objeto de transformar elementos que entran y que salen para la satisfacción de los clientes. En el proceso de transformación intervienen todos los recursos de la organización, humanos, financieros, materiales, de infraestructura.

Elementos de un proceso

Inputs: recursos a transformar, materiales a procesar, personas a formar, informaciones a procesar, conocimientos a elaborar y sistematizar, etc.
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, etc. La transformación puede ser física (mecanizado, montaje etc.), de lugar (el output del transportista, el del correo, etc.), pero también puede modificarse una estructura jurídica de propiedad (en una transacción, escrituración, etc.). Si el input es información, puede tratarse de reconfigurarla (como en servicios financieros), o posibilitar su difusión (comunicaciones).
Outputs: son básicamente de dos tipos: a. Bienes: tangibles, almacenables, transportables. La producción se puede diferenciar de su consumo. Es posible además una evaluación de su grado de calidad de forma objetiva y referida al producto. b. Servicios: intangibles, acción sobre el cliente

Procesos de gestión básicos:

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

Planificación: 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

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 (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

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 y eficiente entre las personas y el proceso perspectivas en gestión de servicios sociales en el que están involucradas.

Recursos económicos de información: 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

Procesos de gestión avanzados

gestión de intercambios 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. Hacer marketing o 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

Gestión de aprendizaje: entendido como el conjunto de cambios que, debido a la acción e interacción de la organización, afecta a sus dimensiones emocionales, cognitivas y culturales. Efectivamente, en la medida en que se postula que en las organizaciones pueden darse una suerte de emociones, cogniciones y significaciones compartidas, ha de afirmarse, consiguientemente, que las organizaciones pueden aprender, puesto que solo mediante un proceso de aprendizaje

Modelos de gestión

Modelo para armar: modelo que se está relevando iluminador y útil en diversas situaciones a la vez que muestra insuficiencias y limitaciones

Modelos siempre en construcción: gestión de servicios sociales construido y reconstruido varias veces en contraste con la práctica reflexionada

Modelo abierto: siempre abierto a nuevas deconstrucciones y reconstrucciones.

Inserción social y funcional
Vivimos en un sistema social basado en la capacidad de trabajo y consumo de sus miembros. Este modelo deja, irremediabilmente, fuera de los circuitos de consumo una parte de la sociedad. Son lo que denominamos personas excluidas **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 y se permiten ser exigentes en la selección de las personas que se presentan

El acompañamiento a la inserción laboral

- Concepción de itinerario:** No todos los recorridos para llegar a un puesto de trabajo deben seguir las mismas paradas cada caso debe estudiarse de manera particular en función de los intereses y necesidades de la persona acompañada y los recursos de la organización que acompaña
- 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 competencias transversales,** aspecto clave a trabajar como elemento fundamental de la empleabilidad la capacidad de acceder a un puesto de trabajo y mantenerlo es lo que denominamos empleabilidad
- La empleabilidad** así entendida se debe trabajar de manera global, desde diferentes ámbitos, ya que supera la capacidad de incidencia y acompañamiento de la mayoría de servicios y programas de inserción laboral por separado.

La Responsabilidad Social Corporativa

- 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
- 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 su representadas en el mercado laboral o personas con diversidad funcional
- Para que realmente se produzca una verdadera sinergia entre el tejido social y el empresarial es necesario un esfuerzo aún mayor. Es preciso gestionar un cambio de mentalidad en el que las entidades sociales dejen de colaborar no como mero intermediario sino como una figura de asesor

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. Dichos intangibles se generan a través del capital humano de las organizaciones, las personas. Y sin duda se ven pronunciados cuando las personas que forman parte de las organizaciones son más diversas entre sí cuenta en su plantilla con trabajadores de características y capacidades diferentes tendrá mayor facilidad para generar nuevas ideas, soluciones, razonamientos, puntos de vista