

Nombre del alumno:

Karen Isela Mateo Morales

Nombre del profesor:

Lic. Likza Hally Roblero Muñoz

Licenciatura:

Trabajo Social y gestión Comunitaria

Materia:

Gestión del trabajo social

Grado: 9° cuatrimestre

Grupo: “C”

Nombre del trabajo:

Mapa conceptual del tema:

“UNIDAD I I I LA GESTION”

UNIDAD III LA GESTION

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, construir equipos eficientes asegura los mejores resultados para la compañía, así como empleados felices, motivados y comprometidos con el éxito de la organización.

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.

Cuando se trabaja en equipo eficazmente, aparece la sinergia, es decir, la unión de energías constructivas, esto provoca que los esfuerzos realizados por los miembros se potencien, disminuyendo el tiempo de acción y aumentando la eficiencia en los resultados.

LA 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.

El equipo necesita tener roles bien definidos y comprender claramente las tareas a realizar para el logro de los objetivos.

EL ESPIRITU DE TRABAJO

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.

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.

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.

Existen dos figuras principales, el comité de empresa y el delegado de personal, ambas constituyen la representación de los empleados, pero, en el caso de los comités son necesarios más de 50 trabajadores, para compañías de menos de esta cifra se podrán elegir delegados.

Desde Comisiones Obreras (CCOO) explican que todas las empresas de más de 50 trabajadores pueden celebrar elecciones para elegir sus representantes del comité. En el caso 30 de compañías de entre 6 y 49 trabajadores podrán elegir de uno a tres delegados. También, en algunos casos, empresas con menos de 6 trabajadores pueden celebrar elecciones si así se permite en el convenio colectivo.

OBJETIVO:

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.

CONCEPTO DE LA GESTION

La palabra gestión proviene de "gestus", una palabra latina que significa: actitud, gesto, movimiento del cuerpo.

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.

Llevar adelante o llevar a cabo, Cargar una cosa, Librar una guerra o trabar combate, Conducir una acción o un grupo, Ejecutar, en el sentido de un artista que hace algo sobre un escenario.

Según expresan Claudia Villamayor y 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 asumidos institucionalmente y que deseáramos que fueran adoptados de manera participativa y democrática.

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.

PROCESOS DE LA 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. 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.

Un proceso 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, entre otros.

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: 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 (mecanizado, montaje etc.), de lugar (el output del transportista, el del correo).

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:

LA PLANIFICACIÓN:

Es 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 (señalando, por ejemplo, actividades y recursos necesarios).

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:

Es 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.

PROCESO DE GESTION DE RECURSOS

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.

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.

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.

PROCESO DE GESTION AVANZADOS

GESTION DE CAMBIO:

Es el primero de los cuales es el que se ha denominado 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.

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 CULTURAL

Este modelo deja, irremediamente, fuera de los circuitos de consumo una parte de la sociedad, son lo que denominamos personas excluidas.

Los motivos que provocan esta exclusión son diversos y, frecuentemente, interrelacionados entre sí. Se trata de cuestiones como la formación, el contexto socioeconómico, las habilidades o competencias personales, la red social o la salud, entre otras.

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

La concepción del itinerario hacia la inserción laboral como un proceso flexible y circular, y en absoluto lineal, tal y como se ha concebido durante años. 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.

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 RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA:

Su objetivo es 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 GESTIÓN A 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.