

GESTION DEL TRABAJO SOCIAL
MTRO. Manuela Jiménez Nery

PRESENTA EL ALUMNA:

Margarita Flores Cruz

GRUPO, SEMESTRE y MODALIDAD:

**9no. Cuatrimestre "Único" T.S
Semiescolarizado**

Pichucalco, Chiapas

8 de julio de 2021.

Unidas 1 Teorías sobre cómo se configura la organización



Compartir conocimiento dentro de la administración pública, se presenta como un proyecto para mejora de los servicios prestados, como una solución a la necesidad de cambios en la práctica docente de la administración pública.



Comportamiento organizacional: es el estudio y la aplicación de conocimiento relativos a la manera en que las personas actúan dentro de las organizaciones.



Elementos claves de la organización:

- Personas: Constituyen el sistema social interno de la organización, que está compuesto por individuo y grupos, tanto grande como pequeños.
- Estructura: define las relaciones oficiales de las personas en el interior de las organizaciones.
- Tecnología: proporciona los recursos con los que trabajan las personas e influyen en la tarea que desempeñan.
- Medio: todas las organizaciones operan en un determinado entorno externo.



El comportamiento organizacional es un campo de estudio en el que se estudia el impacto que individuo, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones.



Conducta individual, el individuo se incorpora a la organización llevando consigo todo su bagaje psicológico, es decir aportar el conjunto organizacional sus habilidades, destrezas, valores, percepciones, actitudes, motivaciones, expectativas y metas que tiene.



- El individuo ingresa a la organización como un todo único e indivisible y lleva toda su contribución psicológica.
- El subsistema instintivo: Compuesto de sus necesidades fisiológicas primarias, como el hambre, la sed, la respiración, la territorialidad, entre otros.
 - El subsistema volitivo y motivacional: son todas aquellas motivaciones secundarias o sociales y de autorrealización que guían sus acciones y su vida.
 - El subsistema cognitivo: es el conjunto de habilidades, tales como la inteligencia, la creatividad, la capacidad de análisis y síntesis, la habilidad de razonamiento, la habilidad de tomar decisiones, entre otros.
 - El subsistema emotivo/afectivo: compuesto por la gama de emociones y sentimientos que experimenta en sus relaciones interpersonales con sus compañeros.



Actitudes, son declaraciones de evaluación favorable o desfavorable, relativas a objetos, personas o acontecimientos, refleja cómo se siente un individuo.



La motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes es decir, la motivación se asocia con el sistema de cognición del individuo que es aquello que las personas conocen de sí misma y del ambiente que los rodea.



- Necesidades básica según Abraham Maslow:
- Necesidades fisiológicas: hambre, sed, vivienda, sexo y demás necesidades corporales.
 - Necesidades de seguridad: seguridad y protección contra daños físicos y emocional.
 - Necesidad de amor: afecto, pertenencia, aceptación y amistad.
 - Necesidad de estima: status reconocimiento y atención.
 - Necesidades de autorrealización: impulso de llegar a ser lo que puede ser, comprender crecimiento, relación del propio potencial.



Las acciones motivadoras son aquellas que tienden a generar enriquecimiento continuo del trabajo y las competencias para realizarlo, potenciando las capacidades de los miembros del equipo de trabajo, provocando y satisfaciendo el deseo de crecimiento, realización y éxito.



Asertividad como habilidad comunicativa y como habito conductual facilita la comunicación, potencial la efectividad en la misma y ayuda a obtener el respeto, atención y colaboración de los demás guardando tu sentimientos de identidad.



El comportamiento pasivo ocurre la persona renuncia a sus derechos por complacer a los demás, los derechos de los individuos pasivos son violados, bien sea porque ignoren sus propias necesidades o porque permiten que abusen de sus derechos.



Quando los individuos sienten que deben comportarse asertivamente, pero reacciona con pasividad, disminuye su autoestima.



El comportamiento agresivo ocurre cuando las personas pelean por sus derechos de tal manera que llegan a violar los derechos de los demás.



El propósito de esta agresión es denominar o humillar a otros en lugar de expresar los sentimientos honestamente, el comportamiento agresivo se manifiesta en muchas maneras, todas improductivas.



Las personas asertivas pueden escuchar las críticas, evaluarlas si son pertinentes y luego negociar los cambios de comportamiento deseable.



El compromiso laboral, compromiso con la empresa o compromiso en el trabajo es aquel vínculo de lealtad por el cual el trabajador comprometido desea permanecer en la empresa debido a la motivación por el proyecto, el reconocimiento y la felicidad en el trabajo.



Tipos de poder en una organización:

- Estructura formal. regida por la jerarquía.
- Estructura social, regida por la influencia.
- Estructura de creación de valor, regida por la reputación.



Un buen equipo en trabajo se consigue con una buena comunicación, coordinación, complementariedad (el equipo entre las tareas de cada individuo), confianza y compromiso, lo que se conoce como las 5 "c".



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.

Unidad II La Gestión

GESTION

concepto

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

proceso

Se puede definir como la forma de organizar el trabajo en función del mejoramiento continuo de actividades dentro de una organización.

objetivo

Asegurar que la organización funcione de manera coordinada orientada hacia la satisfacción del cliente.

intervención

Los recursos de organización, humanos, financieros, materiales, de infraestructura, entre otros.

función

Se orienta a desarrollar la misión de la organización, mediante la satisfacción de las expectativas de sus stakeholders clientes, proveedores, accionista, empleados, sociedad.

elementos del proceso

-Inputs: recurso a transformar, materiales a procesar, personas a formar, información a procesar, conocimiento a elaborar y sistematiza, etc.

- Recursos o factores que transforman: actúan sobre los inputs a transformar.

- Factores de apoyo: infraestructura tecnológica como hardware, programa de software computadora, etc.

- Flujo real de procesamiento o transformación: la transformación puede ser física (mecanizado, montaje, etc.).

procesos básicos

- Planificación: proceso mediante el cual, partiendo de unos determinados antecedentes, por ejemplo, evaluaciones previas o planificaciones de nivel superior.

- Interlocución: todo lo que se suponga, en el contexto de ejecución de una planificación se convierte en gran medida en interlocutoras de las diferentes personas y grupos interesados o implicados.

- Evaluación: se desarrolla de manera permanente en las organizaciones o sistemas y que incluyen todo lo que se haga para obtener y procesar información de la organización o sistemas.

proceso de gestión de recursos

- Gestión de recursos humanos: es el proceso de gestión mediante el cual se pretende contar en todo momento con las personas adecuadas.
- Proceso de gestión económico-financiero: es el que tiene en su punto de mira el dinero como recurso necesario para el funcionamiento de los sistemas y organizaciones.

vinculo

Cada uno de estos procesos de gestión de recursos se rige por el mismo ciclo de planificación, ejecución y evaluación que vales para cualquier proceso.

proceso de gestión avanzada

- Marketing: es una serie de actividades destinada al establecimiento y la mejora de las interacciones o relaciones perspectivas en gestión de servicios sociales entre una organización o sistema y su entorno.
- Gestión de estructura: proceso que se ocupa del diseño, la mejora y la evaluación, de esa pauta regular de acción e interacciones implícita o explícitamente establecida que llamamos estructura social de la organización.
- Aprendizaje organizacional: el conjunto de cambios que, debido a la acción e interacción de la organización

institucionalización de ética

Son los mecanismo objetivos (código, documentados de decisiones , sistema de gestión, entre otras), mediante lo que se tratar efectivos de valores o principios éticos e una organización.

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.

factor

inserción laboral

responsabilidad social

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 presenten.

Para acceder al mercado de trabajo, uno puede hacerlo en solitario, sabiendo donde y como dirigirse, o puede hacerlo asesorado y acompañado por u/a profesional.

Nace 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 termino ético, de justicia, sociedad en termino retorno y

competencia transversal

gestión de diversidad

Es un aspecto clave a trabajar como elemento fundamental de la empleabilidad.

ayuda

empleabilidad

Es responsabilidad de toda administración pública, empresas y sociedad en general no dejar perder estas personas.

Se debe de 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 separados.

En la actual sociedad de la información y el conocimiento, las ventajas competitivas que históricamente han permitido a las empresas perdurar y consolidarse en el mercado como el acceso al capital, la tecnología o la explotación de los recursos naturales, en el contexto globalizador actual no hay lugar.

objetivo

Es conseguir la integración laboral de estas personas en la misión empresarial de manera sostenible.

BIBLIOGRAFIA

1.- Coulshed, Verónica "La Gestión del Trabajo Social" Madrid, España, 1998 Paldos, Trabajo Social.

2.- Díaz Argueta, Julio Cesar "Gestión Del Desarrollo y Trabajo Social" Guatemala, Universidad de San Carlos de Guatemala, Escuela de Trabajo Social, Instituto de Investigación I.IE.T.S. Colección serie de Investigación, Octubre 2000.