



Nombre de la alumna: Diaz Ramírez Bianca Yulissa

Nombre del profesor: Mtra. Likza Hally Roblero Muñoz

Nombre del trabajo: unidad IV "El proceso de la Gestion Social"

Materia: ESTRATEGIAS DE TRABAJO SOCIAL Y GESTION COMUNITARIA

Grado: VI Cuatrimestre

Grupo: "A"

Frontera Comalapa, Chiapas a 31 de Julio del año 2021

E
L
P
R
O
C
E
S
O
D
E
L
A
G
E
S
T
I
O
N
S
O
C
I
A
L

CONSIDERACIONES
SOBRE LA
GESTION SOCIAL

GESTION

La gestión responde a la complejidad que atraviesan los niveles de interrelación e interacción de los actores, sectores, poderes y voluntades que realcen la importancia de las dinámicas que viven las comunidades quienes son las que generan el desarrollo.

CONSIDERACIONES

- Carácter técnico e instrumental sobre la gestión social.
- El papel del gestor social.
- Elementos que estructuran la gestión social.
- La planeación estratégica.
- El trabajo en equipo.
- Las reuniones y los equipos de trabajo.
- El liderazgo.
- La investigación acción participativa.

**CARÁCTER
TECNICO E
INSTRUMENTAL
DE GESTION
SOCIAL**

**¿ CUAL ES LA
VIA MAS
EFECTIVA
PARA
REDUCIR LA**

Entre las distintas manifestaciones de la pobreza figuran el hambre, la malnutrición, la falta de una vivienda digna y el acceso limitado a otros servicios básicos como la educación o la salud. También se encuentran la discriminación y la exclusión social, que incluye la ausencia de la participación de los pobres en la adopción de decisiones, especialmente de aquellas que les afectan.

**PROCESOS
TECNICOS-
ADMINISTRATIVOS**

Los procesos técnico-administrativos desde las concepciones prácticas y metodologías de la gestión social, orientada a generar una sociedad justa, libre, democrática, mitigadora de conflictos y generadora de escenarios propios para la participación, cooperación, concertación, y convivencia social se logra a través de procesos planificados del desarrollo humano y social soportados en la organización, la participación y la movilización social de los actores públicos y privados.

**¿QUE POSIBILITA LA
GESTION SOCIAL**

La gestión social posibilita el desarrollo de ciudadanía, la creación de una cultura de corresponsabilidad, de aceptación de la diferencia, del diálogo, de la información, de la formación, y la aplicación del conocimiento para el progreso, para el desarrollo, para la inclusión social y para la transformación, soportada en herramientas como la planeación estratégica, el desarrollo humano, la organización, la participación, el trabajo en equipo, el liderazgo y la investigación que permitan dotar a las comunidades de los elementos teóricos y prácticos.

EL PAPEL DEL GESTOR SOCIAL

El Gestor Social trabajará en función de la identificación de necesidades y resolución de problemas de la comunidad, a partir de la formulación e instrumentación de programas, proyectos, estrategias y actividades vinculadas con las políticas y planes de la nación que persiguen el desarrollo endógeno sustentable para emancipación y transformación social

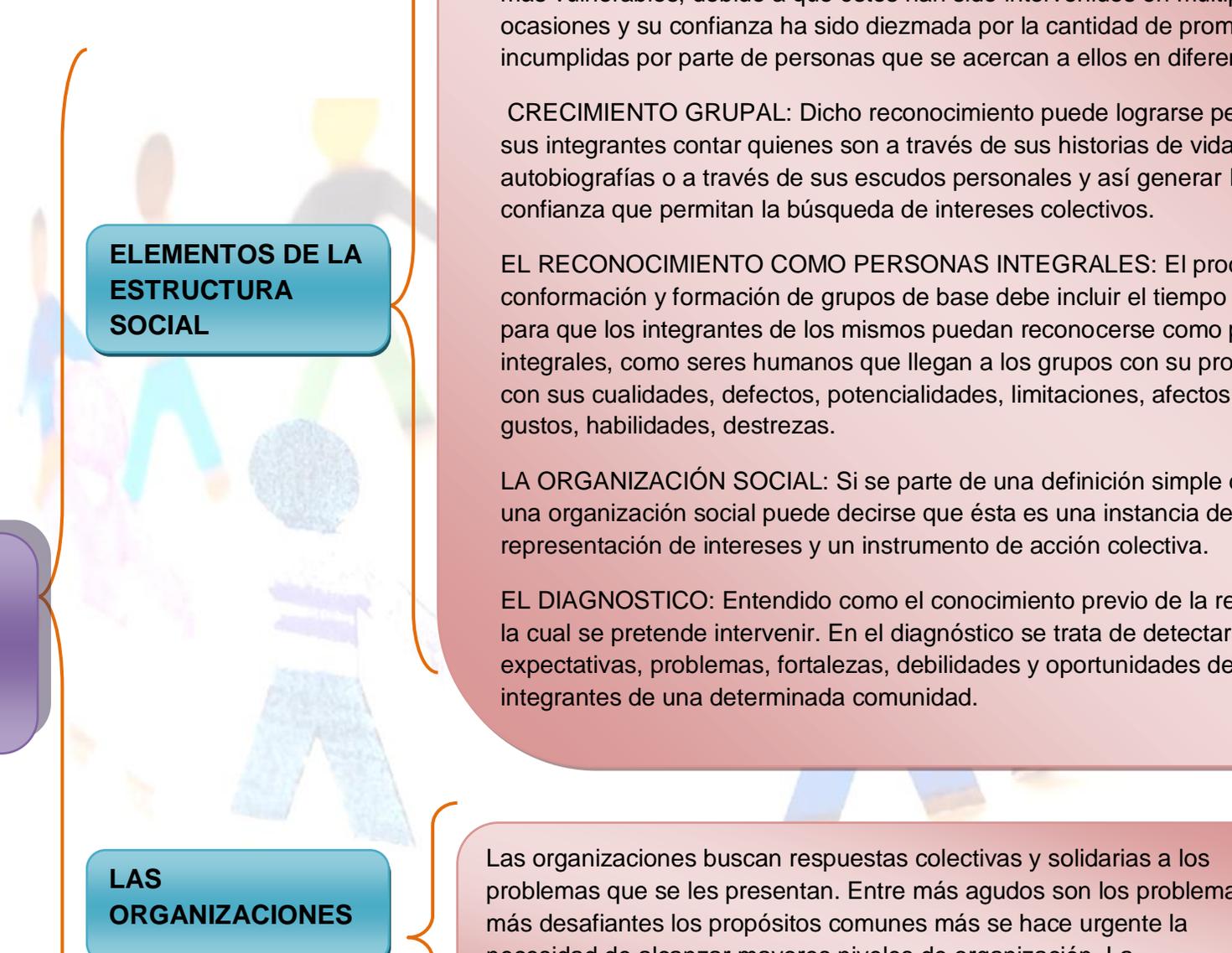
PAPEL DEL GESTOR SOCIAL

- El Gestor social con capacidad de coordinación y de negociación dentro de su propia
- organización y fuera de ella con otras organizaciones e instituciones.
- Un gestor social con capacidad de administrar la contingencia, la complejidad y la incertidumbre
- Un gestor social con capacidad de dirigir estrategias de conducción participativas, con respecto al propio personal y a las personas de los programas y proyectos sociales.

PLANEACION PARTICIPATIVA

La Planeación Participativa, concebida como un proceso que debe atravesar los diferentes niveles de participación, aborda el encuentro de poderes, la diversidad de escenarios, lo local y lo global, la pluralidad de actores, lo técnico y lo político, lo estructural y lo coyuntural y la articulación de recursos, así mismo:

- Fortalecimiento de la Cultura Organizacional de los actores públicos y privados•
- Generación de la Responsabilidad Social y el Compromiso Ético•
- Fortalecimiento de la Gestión Institucional• Impulso de los niveles de Autogestión y/o sostenibilidad.



ELEMENTOS DE LA ESTRUCTURA SOCIAL

ELEMENTOS QUE ESTRUCTURA LA GESTION SOCIAL

LAS ORGANIZACIONES

Conformación y formación de grupos de base: Los gestores sociales, muy especialmente en América Latina, han tomado conciencia sobre la importancia que tiene la formación, sobre todo entre los miembros de los sectores sociales más vulnerables, debido a que éstos han sido intervenidos en múltiples ocasiones y su confianza ha sido diezmada por la cantidad de promesas incumplidas por parte de personas que se acercan a ellos en diferentes épocas.

CRECIMIENTO GRUPAL: Dicho reconocimiento puede lograrse permitiendo a sus integrantes contar quienes son a través de sus historias de vida, de sus autobiografías o a través de sus escudos personales y así generar lazos de confianza que permitan la búsqueda de intereses colectivos.

EL RECONOCIMIENTO COMO PERSONAS INTEGRALES: El proceso de conformación y formación de grupos de base debe incluir el tiempo necesario para que los integrantes de los mismos puedan reconocerse como personas integrales, como seres humanos que llegan a los grupos con su propia historia, con sus cualidades, defectos, potencialidades, limitaciones, afectos, aficiones, gustos, habilidades, destrezas.

LA ORGANIZACIÓN SOCIAL: Si se parte de una definición simple de lo que es una organización social puede decirse que ésta es una instancia de representación de intereses y un instrumento de acción colectiva.

EL DIAGNOSTICO: Entendido como el conocimiento previo de la realidad sobre la cual se pretende intervenir. En el diagnóstico se trata de detectar necesidades, expectativas, problemas, fortalezas, debilidades y oportunidades de los integrantes de una determinada comunidad.

Las organizaciones buscan respuestas colectivas y solidarias a los problemas que se les presentan. Entre más agudos son los problemas o más desafiantes los propósitos comunes más se hace urgente la necesidad de alcanzar mayores niveles de organización. La organización es un instrumento de vital importancia para que la participación comunitaria sea una realidad.

LA PLANEACION ESTRATEGICA

PLANEACION

DEFINICION

Es la etapa del proceso administrativo en donde se deben identificar los objetivos a lograr, ordenar y definir las prioridades, determinar los medios a utilizar y asegurar la efectiva **UNIVERSIDAD DEL SURESTE 89** aplicación de los mismos, así como la correcta utilización para poder logra un fin esperado.

TIPOS DE NIVELES

Es la etapa del proceso administrativo en donde se deben identificar los objetivos a lograr, ordenar y definir las prioridades, determinar los medios a utilizar y asegurar la efectiva aplicación de los mismos, así como la correcta utilización para poder logra un fin esperado.

PROPOSITO

Propósito hace referencia a una función o tarea básica de una empresa o una agencia o de cualquier parte de ella. Es así como por lo general las empresas tienen un propósito relacionado con la producción y distribución de bienes y servicios; el de los tribunales por ejemplo es la interpretación de las leyes y su aplicación, y así sucesivamente.

PROPOSITO DE LA PLANEACION

TIPOS DE PROPOSITOS

Propósito Protector: 1. Hace referencia a minimizar el riesgo reduciendo las incertidumbres que rodean el entorno de los negocios y aclarando las consecuencias de una acción administrativa en ese sentido. 2. Propósito Afirmativo: Plantea que se debe elevar el nivel de éxito de la organización. 3. Propósito de Coordinación: Con la planeación también se busca un esfuerzo combinado de los miembros de la organización, que permitan generar una eficiencia organizacional.

LA NECESIDAD DE PLANEAR

La necesidad de planear, esencialmente se deriva del hecho de que toda empresa, o institución opera en un medio que experimenta constantes cambios (tecnológicos, políticos, competitivos, actitudes y normas sociales, económicos) derivados del proceso de globalización.

PARTES DEL PROCESO DE PLANEACION

FINES: Especificar metas y objetivos.

MEDIOS: Elegir políticas, programas, procedimientos y prácticas para alcanzar los objetivos.

RECURSOS: Determinar los tipos y cantidades de recursos necesarios, alcanzar los objetivos.

REALIZACION: Diseñar los procedimientos para tomar decisiones.

CONTROL: Diseñar un proceso para prever y detectar los errores o fallas del plan.

PLANEACION ESTRATEGICA

La **misión** proporciona la dirección orientadora para desarrollar la estrategia, definir los factores del éxito crítico, buscar oportunidades, seleccionar la asignación de recursos y complacer a los clientes o interesados en la organización.

La **visión** es la respuesta a la pregunta ¿qué deseamos crear? Y será la imagen que llevará la gente de su organización. Su propósito es crear un vínculo común que brinde coherencia a las diferentes actividades. La gente desea estar conectada a una tarea importante que entiende y que valora pues se ve comprometida en alcanzarla.

Estrategia: Es la ruta que decide tomar la institución de acuerdo con sus habilidades y su misión, sus recursos humanos, técnicos y económicos disponibles para lograr la visión.

EL TRABAJO EN EQUIPO

LA FORMACION DE EQUIPOS DE TRABAJO

Formar equipos de trabajo es provechoso porque permiten: Reunir diversos conocimientos y habilidades.

- Fomentar la cooperación entre diferentes personas, entre diferentes departamentos de una misma organización o entre diferentes organizaciones.
- Participar organizadamente en la elaboración de planes, programas y proyectos.

HABILIDADES DE LIDERAZGO

Las habilidades de liderazgo están referidas a:

- Crear un ambiente en las reuniones que aliente la participación.
- Utilizar técnicas de interacción que dan a cada uno la oportunidad de hablar a fin de que se escuchen todos los puntos de vista.
- Trabajar con el equipo para ayudarles a tomar decisiones sin conflictos.
- Asegurar que alguien se encargue de ejecutar las decisiones del equipo.

SELECCIÓN ADECUADA

Un equipo es tan poderoso como las personas que lo integran: Si no se seleccionan con cuidado los miembros de forma que estén presentes las habilidades, la experiencia y las áreas de responsabilidad necesarias, el equipo no tendrá mucha oportunidad de hacerle frente a las situaciones de manera efectiva.

FORMACION DE LOS MIEMBROS

Para que un equipo sea efectivo, todos los miembros deben tener la formación necesaria. No debe esperarse que los miembros participen de lleno en la toma de decisiones si no tienen el conocimiento requerido para que su contribución sea valiosa. La formación de los integrantes de un equipo de trabajo deberá estar balanceada entre el SABER SER, SABER HACER y EL SABER APRENDER.

LAS REUNIONES Y LOS EQUIPOS DE TRABAJO

Las reuniones juegan un papel importante en el proceso de formación de equipos de trabajo y por ello debe tenerse un ambiente idóneo para la realización de las mismas, propiciando que cada miembro se prepare para ella, escuche a los demás y participe de lleno en el trabajo del equipo.

ELEMENTOS CLAVE

Preparación: La preparación a conciencia es una parte vital para el éxito del trabajo en equipo. Si los miembros no están preparados las reuniones pueden convertirse en un desperdicio de tiempo.

DISPOSICION PARA ESCUCCHAR: . En las reuniones, un buen oyente se esforzará por comprender la intención y el contenido de lo que los demás están diciendo. Pero escuchar bien va más allá de sólo tratar de comprender pasivamente lo que alguien está diciendo. El oyente activo se caracteriza por "Escuchar, Preguntar y Repetir"

TECNICAS

- **Agendas:** Una agenda clara para las reuniones proporciona a los miembros un formato dentro del cual operar. Se debe entregar por anticipado a cada miembro.
- **PROCEDIMIENTOS CLAROS:** Si todos los miembros del equipo entienden los procedimientos de las reuniones, se sentirán alentados a participar.
- **OBJETIVOS CLAROS:** Un objetivo claramente establecido aclarará las metas de la reunión y, además reducirá malos entendidos. Si surge un conflicto o el equipo se desvía, se vuelve a enunciar el objetivo para que los miembros puedan regresar al tema que se está tratando.
- **TIEMPO DE REFLEXION:** Un objetivo claramente establecido aclarará las metas de la reunión y, además reducirá malos entendidos. Si surge un conflicto o el equipo se desvía, se vuelve a enunciar el objetivo para que los miembros puedan regresar al tema que se está tratando.
- **ASIGNACIONES DE ACCIONES:** Son las asignaciones de responsabilidades para llevar a cabo las acciones que el equipo decidió. El líder debe revisar cualquier asignación antes del final de la reunión
- **MINUTAS:** Las minutas de utilizan para comunicar las decisiones y acciones de un equipo.

EL LIDERAZGO

El liderazgo es una función que todas las personas, en mayor o menor proporción, asumen en distintos momentos y circunstancias. Cada vez que alguien trata de influir en la conducta de otra persona, se está ejerciendo una función de liderazgo. Por lo tanto, se puede decir que el liderazgo es un proceso de influencia

LIDERES

Los líderes son el resultado de las circunstancias sobre las cuales los grupos de personas se integran y organizan para alcanzar objetivos comunes. Los líderes se destacan cuando ayudan a sus grupos o comunidades a lograr sus metas u objetivos, también cuando impulsan a sus seguidores a participar activamente en la toma de decisiones.

LIDER

Un líder es aquella persona que busca siempre el logro de los objetivos del equipo sin anteponer sus deseos y necesidades personales, sin buscar un reconocimiento público. Un líder es ante todo un modelo para el equipo, un guía, un motivador.

CAPACIDADES DE LIDERAZGO

- a) Saber diagnosticar el problema.
- b) Adaptar la conducta para solucionarlo.
- c) Comunicar las soluciones

LA INVESTIGACION ACCION PARTICIPATIVA

CONCEPTO DE LA IAP

La investigación acción participativa (IAP) se inscribe dentro de un movimiento en el ámbito latinoamericano como una respuesta al modelo de investigación tradicional (positivismo). En la IAP el grupo investigador y el grupo o comunidad vinculada a la investigación se ubican en un mismo nivel desde el momento en que inician la identificación y priorización de un problema.

FASES DEL MODELO DE INVESTIGACION ACCION PARTICIPATIVA

- **FASE DE SENSIBILIZACION:** es una fase de acercamiento a la comunidad, para identificar los líderes y a partir de allí iniciar con la comunidad la comprensión de la problemática de los grupos implicados.
- **FASE DE CONCEPTUALIZACION O TEMATIZACION:** Implica la confrontación entre la teoría existente y la percepción de lo real, de la surgen los temas para organizar un programa educativo cuyo objetivo es elevar el nivel de conciencia de la comunidad frente al problema que afronta.
- **FASE DE PROGRAMACION DE LA ACCION:** En esta fase se lleva a cabo la acción programada y planeada por los diferentes actores sociales luego de la discusión y comprensión cabal del problema. Se organizan grupos para los círculos de estudio. Seleccionar ideas. Irradiar la acción educativa y selección colectiva de las acciones, entre ellas la elaboración del proyecto mediante el cual se espera transformar la situación.

CARÁCTER DE LA IAP

- Participativo
- Dialógico
- Dialectico
- Transformador
- Político
- Educativo
- Colectivo
- Ético
- Reflexivo
- Critico