



ENSAYO

Nombre del Alumno: Bitia Madian Méndez Ávila

Nombre del tema: gestión del trabajo social unidad 2, 3 y 4

Parcial: 1er

Nombre de la Materia: Gestión del trabajo social

Nombre del profesor: Manuela Jiménez Nery

Nombre de la Licenciatura: Trabajo Social Gestión Comunitaria

Cuatrimestre: Noveno Cuatrimestre

Lugar y Fecha de elaboración

Pichucalco Chiapas A 14 de junio del 2022

INTRODUCCION.

Comenzamos a introducirnos en la unidad 2 hablaremos sobre la gestión nos dice que la gestión es asumir y llevar a cabo las responsabilidades sobre un proceso, en la unidad 3 hablaremos sobre la gestión social nos hablara que son mecanismos que promueven la inclusión social y la vinculación efectiva de la comunidad de los proyectos sociales. Y por último en la unidad 4 de la gestión social como mecanismo de la implementación de políticas, esto se refiere a que son acciones que se concretan con la participación activa de una población con el fin de mejorar sus condiciones de vida, implica la instrumentación de mecanismos que promueven la inclusión social y la vinculación efectiva de la comunidad en los proyectos sociales.

LA GESTIÓN

La palabra gestión proviene de “gestus”, una palabra latina que significa: actitud, gesto, movimiento del cuerpo. remite a lo que el sociólogo Pierre Bourdieu ha designado la hexis, esto es: el modo en que un hábitus (una serie de esquemas, dispositivos e interpelaciones culturales internalizadas por los sujetos) se expresa a través del cuerpo en gestos, posiciones, movimientos, etc. Sin embargo, “gestus” es derivada de otra palabra latina: “gerere”, que posee varios significados:

- 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.

El primero se refiere al carácter activo, pero ligado a la guerra que tiene la palabra. En este sentido, gestión está estrechamente ligada a “estrategia”, Segundo. El segundo significado, retoma necesariamente el carácter cultural del “gestus”, pero reformulándolo en un sentido activo.

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.

En este sentido, la gestión es un proceso de construcción colectiva desde las identidades, las experiencias y las habilidades de quienes allí participan. 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, donde lo “colectivo” no es lo homogéneo, sino una plataforma y un horizonte común, una trama de diferencias articuladas en una concreción social. (enrique, 2000)

2.2. LOS PROCESOS DE GESTIÓN.

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. Durante muchos años, el diseño estructural de las empresas, no había evolucionado con relación a los requerimientos del enfoque organizacional. Se define ahora un nuevo concepto de estructura organizativa que considera que toda organización se puede concebir como una red de procesos interrelacionados o interconectados La Gestión por Procesos: Un Enfoque de Gestión Eficiente aplicaron la experiencia obtenida para optimizar el resto de sus procesos en toda la organización. El nuevo tipo de organización enfocada a los procesos, contiene, no obstante, a la anterior forma de organización estructural, sumándole el concepto del agregado de valor para un destinatario (cliente interno o externo) y exige atender, no sólo a los factores internos del sistema (técnicos, etc.), sino también los requerimientos de dicha producción de valor. (enrique, 2000)

Elementos del proceso Los elementos que conforman un proceso son: 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: Factores dispositivos humanos: planifican, organizan, dirigen y controlan las operaciones. Factores de apoyo: infraestructura tecnológica como hardware, programas de software, computadoras, etc.

Flujo real de procesamiento o transformación: 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.).

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. (enrique, 2000)

2.3 PROCESOS DE GESTIÓN BÁSICOS: INTERLOCUCIÓN, PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN.

Según el modelo, los procesos básicos de gestión serían aquellos fundamentales y primarios que aparecerían antes en un hipotético desarrollo embrionario de la gestión a partir de los procesos operativos. 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. 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. En segundo lugar, incluimos en el que denominamos 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. Somos conscientes de que estamos proponiendo un término nuevo sin respaldo en la bibliografía, pero no hemos encontrado otro que exprese mejor lo que queremos decir. En tercer lugar, 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. (enrique, 2000)

2.4 PROCESOS DE GESTIÓN DE RECURSOS: HUMANOS, ECONÓMICOS DE INFORMACIÓN.

lo que se hace cuando se desagrega del proceso operativo, por ejemplo, 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. Así, 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. Paralelamente, 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. En todos los casos nos encontramos con

procesos de gestión que se concentran en un tipo de recurso, insumo o aportación necesaria y su responsabilidad es que estén a disposición de los otros procesos y básicamente de los procesos operativos de la organización. Hay que decir que, frecuentemente, las personas con responsabilidades de gestión de recursos, acostumbran a tener una relación de staff (dicho en términos clásicos: autoridad funcional, no jerárquica) con las personas inmersa en los procesos operativos que son las que, en última instancia, ejecutan las políticas de gestión de recursos que se establezcan. (enrique, 2000)

2.5 PROCESOS DE GESTIÓN AVANZADOS: GESTIÓN DE INTERCAMBIOS, DE RELACIONES DE REDES, DE APRENDIZAJE.

como se decía se ha identificado tres procesos de gestión avanzada, 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. 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. Es el proceso de gestión que intenta influir en los procesos de estructuración, partiendo del reconocimiento de su complejidad. Incluye todo lo que suponga estabilizar y formalizar procesos y estructuras. (enrique, 2000) Por último, se dice que se afirman que existe algo que podemos llamar aprendizaje organizacional, entendido como el conjunto de cambios que, debido a la acción e interacción de la organización, 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 organizacional puede constituirse algo que podamos llamar clima, conocimiento o cultura organizacional. Con estos tres procesos de gestión avanzada se completa nuestro modelo para armar, modelo abierto y siempre en construcción: Modelo que se está relevando iluminador y útil en diversas situaciones a la vez que muestra insuficiencias y limitaciones. Modelo de perspectivas en gestión de servicios sociales construido y reconstruido varias veces en contraste con la practica reflexionada y modelo abierto a nuevas deconstrucciones y reconstrucciones. Tanto los fundamentos como los valores, normas o principios que un comportamiento ético empresarial pudiera proponer estarán dirigidos a la organización y en consecuencia han de adoptar la forma que tenga sentido y que sea eficaz en términos organizativos. Mientras la ética individual apela a la conciencia o a la razón de cada persona, la ética de las organizaciones ha de apelar al equivalente organizativo, La ética individual y la ética organizacional no pueden separarse tajantemente porque, al fin y al cabo, quienes realizan las tareas en las organizaciones son personas concretas con su ética privada y sus convicciones personales sobre que se debe hacer en cada momento. (enrique, 2000)

2.6. INSERCIÓN SOCIAL Y FUNCIONAL.

Este modelo deja, irremediabilmente, 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. En relación con los esfuerzos realizados, han sido, y son, en riguroso presente, muchos los intentos por aproximar las personas con especiales dificultades en relación con la diversidad funcional y el mundo laboral. El principal objetivo debe ser conseguir la integración laboral de estas personas en la misión empresarial de manera sostenible. 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. Por otra parte, nos pondremos en la perspectiva de la empresa, de lo que necesita en sus equipos y de lo que le aporta de manera expresa y especial el hecho de incorporar personas con diversidad funcional. (enrique, 2000) **El acompañamiento a la inserción laboral.** Para acceder al mercado de trabajo, uno puede hacerlo en solitario, sabiendo dónde y cómo dirigirse, o puede hacerlo asesorado y acompañado por un/a profesional. Este segundo caso es especialmente conveniente en el caso de las personas que presentan alguna dificultad añadida de cara a la inserción laboral. 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 consonancia, y a consecuencia del alto grado de influencia que las empresas han ido alcanzando en los últimos tiempos en los principales ámbitos de la vida (político, económico, medioambiental, social), muchas de ellas han adquirido un compromiso voluntario hacia la sociedad en términos de retorno y sostenibilidad. 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. En estas prácticas cobra una especial importancia la actuación de las organizaciones dedicadas a la integración laboral. **La gestión de la diversidad.** 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, 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. Una organización que cuenta en su plantilla con trabajadores de características y capacidades diferentes tendrá mayor facilidad para generar nuevas ideas, soluciones, razonamientos, puntos de vista, mientras que aquellas empresas que contraten empleados con un perfil similar se dirigirán todos. (enrique, 2000)

2.7 VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LA GESTIÓN.

Ventajas: 1 – Reducción de desperdicios Cuando hablamos de desperdicios, hablamos de todo tipo de ellos. Recursos, dinero, tiempo, esfuerzo, todo eso es esencial en una empresa y deben asignarse de manera inteligente. 2 – Aumento de la visibilidad y el control BPM trabaja con herramientas que transforman la automatización de procesos en una realidad. Todos los pasos anteriores, como el mapeo, modelado, ejecución y optimización, tienen como resultado procesos que son tan eficaces que se pueden propagar de forma automática en toda la empresa. La automatización de procesos trata de obtener los procesos más optimizados y eficaces y tornarlos automáticos, 3 – Reducción de costes y una mayor rentabilidad. Si reducimos los desperdicios, reducimos

los costos. Si controlamos más al proceso, asegurándonos de que no va a tomar algún paso innecesario o alguna acción no deseada, aumentamos los beneficios. 4 – Cumplimiento y Seguridad Una de las ventajas de BPM que a veces se pasa por alto, es la seguridad que aporta a su empresa. Las herramientas BPM dan el control al gerente y a los accionistas sobre todo lo que sucede en el proceso. También ayuda a las empresas a documentar e implementar políticas y controles internos. 5 – Mejora de la comunicación Las quejas más comunes de los empleados implican falta de información, falta de seguridad en lo que se espera de ellos y falta de comunicación entre los sectores. Con BPM, eso cambia radicalmente, ya que toda la información es de fácil acceso y actualizada por todos. **Desventajas:** Las principales desventajas de la gestión por procesos tienen que ver con una inadecuada preparación. Además de este inconveniente, la gestión por procesos, en la práctica, conlleva algunos contras, como:

- La comprensión limitada de los procesos existentes, ya que el factor humano suele quedar fuera y es una variable que condiciona los resultados.
- Puede suceder que los empleados no hagan el seguimiento de los procesos o no se adapten al sistema, una vez implementado.
- En ocasiones, el fracaso llegará cuando no se cuente con el suficiente apoyo de las partes interesadas, que dificultará alcanzar el objetivo de mejorar el negocio. Y es que, está comprobado que un sistema de gestión por procesos solo tendrá éxito si se emplea de manera consistente y continua, y cuenta desde el principio con el apoyo de las partes interesadas principales. (enrique, 2000)

2.8 LA IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN.

La gestión es clave y sirve como base para la ejecución y potencialización de tareas para cumplir con los objetivos planteados y contribuir con la supervivencia y crecimiento de la misma, hace posible a través de la aplicación de varios procesos como: Planificación: el planteamiento de los objetivos de la organización y la sugerencia de los procedimientos para alcanzarlos. Organización: se refiere al proceso de ordenar y distribuir equitativamente las tareas y recursos entre los miembros de una empresa para que puedan darle el uso correcto, Dirección: es el proceso de monitorear y motivar a los trabajadores para que puedan realizar las actividades planificadas. Control: en este proceso el encargado se asegurará que las actividades sean cumplidas de acuerdo a la planificación. El o los encargados de esto deben disponer de los conocimientos para la correcta utilización de los recursos tanto económicos como materiales y humanos para que la empresa sea exitosa. (enrique, 2000)

2.9 TÉCNICAS DE GESTIÓN.

La gestión de equipos no es una acción fácil de llevar a cabo. Es necesario establecer unas técnicas para optimizar este proceso. se muestran las principales técnicas para que la gestión de equipos sea lo más eficiente posible y estas son (enrique, 2000) : **1.**

Establecer objetivos

A la hora de gestionar un equipo, es primordial establecer una serie de objetivos, los cuales, tienen que ser: específicos, medibles, alcanzables, realistas y que tengan un tiempo determinado. **2. Establecer los por qué y para qué** Cuando se gestionan equipos de trabajo en las empresas, no sólo vale con establecer una serie de objetivos, también hay que explicar para qué y por qué se requieren esos objetivos. Esto es debido a que, a la hora de tomar decisiones, ayuda mucho el saber cuál es el fin de alcanzar esos

objetivos. **3. Comunicación y feedback en gestión de equipos.** Si se va a gestionar un equipo, es necesario que se cumpla lo que se dice y de forma transparente. Para facilitar esta gestión, el no hablar en caliente, no usar la ironía o despreciar, harán que la comunicación sea buena y eficiente entre el equipo. **4. Tratar a los empleados siempre con respeto.** El respeto a la hora de tratar con un equipo de gestión de trabajo empresarial es un componente básico. Es importante respetar el tiempo, la dedicación, el compromiso y la situación personal de los compañeros. **5. Confianza.** La confianza es una de las técnicas más importantes en la gestión de equipos. Y, sin duda, es el elemento principal que hay que trabajar entre los componentes del mismo. **6. Gestión del conflicto.** En la gestión de equipos empresariales, siempre se producirán conflictos. Es muy importante saber cómo actuar frente a estas situaciones. **7. Priorizar** A la hora de gestionar equipos de trabajo es necesario priorizar. Para ello, se aportará al equipo las tareas que añadirán mayor valor a la empresa primero. **8. Equipo equilibrado** Por lo general, el gestor del equipo tendrá la oportunidad de crear su propio equipo. En este punto, es necesario contar con integrantes compatibles con el propio gestor y que puedan aportar elementos novedosos a su persona. (enrique, 2000)

2.10 TIPOS DE GESTION.

Gestión Tecnológica: Es el proceso de adopción y ejecución de decisiones sobre las políticas, estrategias, planes y acciones relacionadas con la creación, difusión y uso de la tecnología.

Gestión Social: Es un proceso completo de acciones y toma de decisiones, que incluye desde el abordaje, estudio y comprensión de un problema, hasta el diseño y la puesta en práctica de propuestas.

Gestión de Proyecto: Es la disciplina que se encarga de organizar y de administran los recursos de manera tal que se pueda concretan todo el trabajo requerido por un proyecto dentro del tiempo y del presupuesto definido.

Gestión de Conocimiento: Se trata de un concepto aplicado en las organizaciones, que se refiere a la transferencia del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros.

Gestión Ambiente: Es el conjunto de diligencias dedicadas al manejo del sistema ambiental en base al desarrollo sostenible.

Gestión Estratégica: Es un útil curso del área de Administración de Empresas y Negocios que ha sido consultado en 3593 ocasiones.

Gestión Administrativo: Es uno de los temas más importantes a la hora de tener un negocio ya que de ella va depender el éxito o fracaso de la empresa.

Gestión Gerencial: Es el conjunto de actividades orientadas a la producción de bienes (productos) o la prestación de servicios (actividades especializadas), dentro de organizaciones.

Gestión Financiera: Se enfoca en la obtención y uso eficiente de los recursos financieros.

Gestión Pública: No más que modalidad menos eficiente de la gestión empresarial. (enrique, 2000)

2.11 CARACTERÍSTICAS DE GESTION.

La gestión se sirve de diversos instrumentos para poder funcionar, los primeros hacen referencia al control y mejoramiento de los procesos, en segundo lugar, se encuentran

los archivos, estos se encargarán de conservar datos y por último los instrumentos para afianzar datos y poder tomar decisiones acertadas. (enrique, 2000)

GESTIÓN SOCIAL

son mecanismo que promueven la inclusión social y la vinculación efectiva de la comunidad en los proyectos sociales es importante ya que todos como ciudadanos miembros de este país en algún momento debemos de participar en procesos como éste y por lo tanto debemos de ser tomados en cuenta en el planteamiento, la ejecución y cumplimiento de las políticas sociales que beneficien a nuestra sociedad. Proceso que implica un aprendizaje conjunto y continuo para los grupos sociales, que les permite incidir en los procesos de la toma de decisiones dentro de la dimensión política. (enrique, 2000)

3.2 FUNDAMENTOS DE LA GESTION SOCIAL.

La Gestión Social tiene su basamento en los procesos planificados de desarrollo social, cultural, económico y político soportados en la organización, participación y la movilización de los actores sociales públicos y/o privados quienes actúan en múltiples escenarios. **CARACTERÍSTICAS DE LA GESTION SOCIAL.**

refiere a la construcción de espacios para la interacción **social**. Es un proceso que se lleva a cabo en comunidades específicas y que se basa en el aprendizaje colectivo, continuo y abierto para el diseño y la ejecución de proyectos que atiendan necesidades y problemas **sociales**, Propiciar la organización y participación de las comunidades en interacción con organismos gubernamentales y no gubernamentales, Fomentar procesos y prácticas que faciliten la creación de la nueva institucionalidad del aparato estatal con énfasis en la participación ciudadana y el control social de la gestión pública. Generar procesos dirigidos a la construcción de conocimientos colectivos sobre la realidad de los estados, municipios y parroquias, para impulsar así el Nuevo modelo productivo nacional y el desarrollo endógeno. Propiciar situaciones de aprendizaje dirigidos a fortalecer el nuevo paradigma ecológico, desarrollo sustentable y sostenible. (enrique, 2000)

PRINCIPIOS DE LA GESTION SOCIAL. La **gestión** responsable aplica ciertos **principios** de carácter ético, respetando valores de libertad, igualdad, equidad, solidaridad y las justas demandas de la comunidad, no solo de los clientes. enen que ver con la definición de su población-meta (universalización), la consecución del objetivo buscado (impacto) y la utilización de los medios asignados a alcanzarlo (eficiencia). (enrique, 2000) • Universalismo: El universalismo ha sido parte del discurso social tradicional de los gobiernos de la región. • Impacto: El elemento clave en los programas sociales es el impacto, esto es, la medida en que un proyecto, en función de sus objetivos, transforma alguna parcela de la realidad. • Eficiencia: La eficiencia, mide la relación que existe entre los productos (bienes o servicios) que se entregan a través de la política social y los costos de los insumos y las actividades que se llevan a cabo para obtener aquellos. **ROL DEL 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. Rol del gestor social: Principales papeles que debe desarrollar el gestor social, en búsqueda de mayor integración con la comunidad. El papel principal del Gestor social como trabajador social debe entregar a la comunidad las herramientas suficientes en los miembros de ellas demostrando la

integración, destrezas y habilidades con la que cada individuo de la comunidad pueda resolver sus problemas y dificultades. Aproximación al estado de la investigación social. El objeto de la discusión se centra en los fuertes cuestionamientos que, desde diferentes perspectivas, se le hacen a los establecimientos teóricos y prácticos existentes en la investigación social y humana por considerarse que su dirección y orientación obedece a la concepción racionalista y positivista del ser humano y de la sociedad que ha prevalecido como paradigma de todo conocimiento. al estado de esta discusión implica reconocer que la manera como la investigación social y humana ha sido asumida y practicada lleva en sí un carácter valorativo que guarda estrecha relación con la concepción doctrinaria de la que ella se deriva. etapa de la ejecución misma el trabajador social debe desempeñar roles algunos de ellos de mucha importancia en esta etapa, como el rol de motivador que deberá estar siempre ejerciendo para que las personas sientan que su participación es vital y que ésta ayudará para que ellos tengan oportunidad de adquirir ciertas destreza. los roles que cumple el profesional en el ámbito comunitario solo por mencionar algunos se señalarán: • Consultor-asesor- orientador. • Informador • Proveedor de servicios. • Planificador • Investigador. • Gestor. • Administrador. • Ejecutor de programas, proyectos y/o actividades. • Evaluador • Animador, facilitador movilizador de procesos sociales (enrique, 2000)

IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN SOCIAL. La importancia de la gestión social, se desprende de ella por ser considerada como un acto político de autonomía, que parte de las necesidades, utopías y experiencias de los grupos sociales subordinados, en búsqueda de una nueva hegemonía, que produzca cambios sociales. Esta se contrapone a los mecanismos de dominación, es un arte inherente y natural de la modernidad, podemos visualizar este movimiento como una danza entre las fuerzas de dominación y las emancipadoras, las cuales pugnan por la ocupación de espacios y poderes.

PARTICIPACIÓN DE LA GESTIÓN SOCIAL. del proceso de la autogestión se podrá hablar que dentro del espacio donde se trabaja existe una “organización social, la participación social: Se basa en la idea de que una persona es parte de algo y por lo tanto juega un papel en el proceso que está viviendo. El proceso de autogestión lo vemos como el trabajo que realizan los miembros de la comunidad, como producto de la participación social de los miembros involucrados, con la idea de superación, cambios y mejoras del grupo o comunidad en la cual se desenvuelven. (enrique, 2000)

TIPOS DE GESTIÓN SOCIAL EXISTENTES. directamente relacionada con la actuación entre grupos sociales, los cuales proporcionan significatividad a su interacción; como consecuencia, la acción social resultante genera resultados para quien va dirigida y para quien la produce. La gestión política “corresponde a las tareas desarrolladas en el ámbito de los fenómenos económicos y sociales de la realidad que permiten la formulación de políticas, Gestión Industrial, “surgió a finales del siglo XIX. Dio un gran salto gracias al ingeniero estadounidense Frederick Taylor, que desarrolló técnicas para analizar las operaciones de la producción. la teoría de la gestión industrial, la organización tiene dos facetas esenciales. La primera se refiere a la creación de las denominadas líneas de responsabilidad, La otra faceta esencial se refiere a la creación y desarrollo de una plantilla de ejecutivos dotados de una alta cualificación. Gestión de Recursos Humanos (GRH), es otro tipo de actividad a realizarse dentro de la gerencia social, Gestión Ambiental, “corresponde a un conjunto de acciones encaminadas al uso, conservación o aprovechamiento ordenado de los recursos naturales etc.

NATURALEZA DE LAS POLÍTICAS PÚBLICAS. La concepción neoliberal de las

políticas sociales las considera un medio para alcanzar el bienestar, la justicia y la igualdad de oportunidades. En este sentido, su función gravita en la redistribución de ingresos, que permite compensar las desigualdades sociales generadas en el carácter contradictorio del desenvolvimiento del sistema capitalista. Relativa sus ingresos. Así, la política económica se ubica en el proceso de la acumulación y la política social en la instancia de la distribución.

ORIGEN Y CONCEPTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS Abordar la problemática de las políticas sociales nos obliga a rastrear sus orígenes histórico sociales y su evolución ulterior, para poder conceptualizar correctamente el tema central que nos preocupa. En primer lugar, las políticas sociales emergen del Estado capitalista y constituyen un capítulo de la Ciencia Política. Por ello, tendremos que hacer una breve incursión en la cuestión de la naturaleza del Estado y de las políticas estatales, sirviéndonos de los aportes teóricos que nos brinda esa rama de las ciencias sociales. Por otra parte, incorporaremos, de forma no exhaustiva, algunos avances metodológicos para el estudio y la aplicación de las políticas sociales, como es el caso de los llamados indicadores sociales. Finalmente, trataremos de comprender la dinámica histórica de las políticas sociales a través de una revisión esquemática de los diversos tipos de Estado, a los cuales denominaremos Modelos Políticos; cada uno de ellos genera un desarrollo diferenciado de las políticas sociales, cuyo conjunto constituye la Política Social característica de los diversos Modelos Políticos. (enrique, 2000) **EL PODER Y EL**

ESTADO Relaciones entre la Sociedad Global y el Sistema de Poder Consideramos a la sociedad global como un conjunto de estructuras (cultural, económica, política), a su vez influenciado por otros sistemas globales (Estados Nacionales); podemos pensar que esa sociedad global genera una infinidad de demandas y presiones sobre el sistema de poder. Entre esos mecanismos podemos distinguir las instituciones de mediación, que son grupos normativamente organizados, los cuales pueden dividirse groseramente, al efecto del tema que nos interesa, en partidario o fracciones políticas y grupos de presión, como los sindicatos. Los partidos o fracciones políticas son agrupaciones de individuos movidos por ideales comunes que pretenden ocupar los mecanismos concretos de poder, es decir, el Estado. En diversos países del Tercer Mundo, además de los partidos civiles (cuya organización se inspira en el modelo europeo de partido político, aparecido en el siglo XIX), las Fuerzas Armadas suelen cumplir un rol semejante. El Núcleo del Sistema de Poder Llegamos así al Estado, que es un conjunto de instituciones que materializan el poder global existente en una sociedad. El Mecanismo de Reacción-Acción Una vez que el Estado toma una decisión, al dictar leyes, decretos, etc., esta decisión revierte sobre la sociedad, es decir sobre el conjunto de estructuras que la forman, particularmente aquellas que más se pueden sentir afectadas por una decisión concreta.

LA RELACIÓN DE LA GESTIÓN SOCIAL CON LA POLÍTICA PÚBLICA.

Los problemas sociales, como se indica en un punto anterior se definen como carencias o déficits existentes en un grupo poblacional determinado. Es deseable que la identificación y caracterización técnica de los problemas sociales sean equivalentes a las demandas efectivas de la población. En una misma población, los problemas sociales pueden ser muchos y de diversa índole, frecuentemente asociados a la situación de pobreza. También se los puede identificar por su asociación con segmentos particulares de la población. La clara identificación y medición del o los problemas permiten conocer la magnitud de la brecha y plantear los objetivos que procuran disminuirla o eliminarla. Por

tanto, se los define como estados positivos a alcanzar. Los extremos polares de un proyecto social pueden ser definidos como una «situación actual» en la que aparece tal problema y una «situación deseada». (enrique, 2000)

EL TRABAJO SOCIAL Y LAS POLÍTICAS PÚBLICAS. El esfuerzo de renovación profesional emprendido por los Trabajadores Sociales en América Latina ha derivado en una fructífera tarea que pretende entender su práctica específica en forma de articulación con el proceso de reproducción de la sociedad capitalista. Las políticas sociales y el desarrollo de las áreas de intervención del Trabajo Social creemos que abordar este tema implica situarse en la comprensión de lo que es el Estado como generador de políticas sociales, tal como ya lo hemos hecho; sin embargo, esta comprensión sería muy unilateral si nos quedásemos en el esquema que la ampliación del Estado multiplica las políticas sociales y, de esa forma, las áreas de intervención de los agentes ejecutantes, entre los cuales se encuentran los trabajadores o asistentes sociales in embargo, esta institucionalización de las políticas sociales abrirá un espacio estructurado y legalmente reconocido para la acción del Trabajador Social. Este espacio responde a la necesidad que los conflictos entre el capital y el trabajo se canalicen en el marco de un acuerdo social que implica concesiones mutuas entre el capital y los trabajadores. Asimismo, el Trabajador Social tiene la oportunidad de abandonar la formación tradicional limitada a la exaltación de valores religiosos o morales, presentados a veces de forma alienante; ella es sustituida por los aportes del estructural-funcionalismo que le proveen de una tentativa explicativa de los problemas sociales. Comprender los campos de intervención del Trabajo Social es también comprender la institucionalización de las políticas sociales que se van ampliando a partir de las demandas de los sectores populares, las cuales son apropiadas por la clase dominante y devueltas en forma de medidas de bienestar social como parte de un proyecto de legitimación política. El Trabajador Social debería entender el carácter contradictorio y mistificador de los servicios sociales en los que desarrolla su actividad para poder comprender la naturaleza de los mismos y para poder ubicarse al lado de los sectores populares con quienes trabaja. (enrique, 2000) **LAS POLÍTICAS**

SOCIALES Y LA INVESTIGACIÓN EN TRABAJO SOCIAL. La investigación científica es un tema de permanente preocupación entre los profesionales del Trabajo Social porque en toda disciplina se debe investigar para poder enriquecer el conocimiento del conjunto de problemas que atañen a su objeto de intervención profesional La investigación también es importante como tarea de formación profesional, la cual debe ser compartida en alguna medida por docentes y estudiantes como parte fundamental del común ejercicio pedagógico. Por un lado, la investigación elevará la calidad de la actividad docente porque permite dejar de lado actitudes repetitivas de los profesores y acceder a un plano de cierto rigor e innovación científicos. (enrique, 2000) **INTERVIENE**

EL TRABAJADOR SOCIAL EN GESTIÓN SOCIAL. La Gestión Social es una forma de trabajo del profesional del Trabajo Social donde se promueve el desarrollo comunitario, municipal departamental, regional y nacional, dando lugar y espacio tanto a hombres como mujeres, ya que es importante la participación de ambos para que la organización sea de beneficio para todos los sectores de la comunidad atendida, pero esto no se podrá lograr si el profesional desconoce el proceso de gestión social a seguir para la capacitación y organización eficientes y eficaces que lleven al desarrollo de la comunidad.

¿QUÉ PAPEL CUMPLE EL TRABAJADOR SOCIAL EN LA GERENCIA Y GESTIÓN DE PROYECTOS SOCIALES? El estudio del papel desempeñado por la

profesión del trabajo social en la sociedad ha sido una preocupación constante, aun mas luego del reconceptualización, aumentando en proporción la serie de acontecimientos económicos, políticos, sociales, culturales y ambientales a nivel mundial. Trasfondo histórico Esta profesión se estudia genéticamente como producto de las necesidades del capitalismo monopolista, donde el Estado es articulado a la “cuestión social”. El trabajo social es reconocido bajo un marco legal que legitima su práctica. La profesión ha tenido que asegurarse su reproducción dentro de la dinámica de la acumulación monopolista del capital, hasta hoy. Factores que dan origen a la gerencia social: 1. El neoliberalismo como propuesta del desarrollo económico y social. 2. El proceso de crítica al Estado de bienestar, 3. propuesta de privatización y reducción del gasto social, 4. modificaciones a las políticas sociales e implementación de mecanismos regulatorios de la inversión social como forma de proyectar productividad. 5. Reforma del Estado, de una propuesta de administración pública burocrática a una de tipo gerencial. 6. Los cambios en el modelo de producción tradicional. **Vínculos entre el Trabajo Social y la gerencia social.** Los vínculos entre ambos se identifican en la génesis de la profesión, en el deber ético, la posición estratégica, las demandas metodológicas la formación profesional, la práctica administrativa tradicional del Trabajo Social **Análisis teórico crítico:** El trabajo social al vincularse a la gerencia social contribuye al desarrollo de una propuesta para enfrentar la escasez de recursos destinado hacia la redistribución social, por medio de las políticas sociales. (enrique, 2000) **GESTIÓN POLÍTICA.** La gestión política “corresponde a las tareas desarrolladas en el ámbito de los fenómenos económicos y sociales de la realidad que permiten la formulación de políticas tendientes a incidir en la dirección y el ritmo de las transformaciones. Estas encierran las investigaciones sobre salud, educación, preservación y defensa del medio ambiente, permitiendo que las políticas se incluyan en sus respectivas áreas de influencia” (enrique, 2000) **GESTIÓN SOCIAL.** La gestión social es mucho más que un mero término de la gestión pública en Colombia, ésta engloba la idea de orientar el desarrollo de la sociedad de manera cooperativa y participativa, tendencia que encuentra sus orígenes en la profunda crisis económica y la situación de orden público que caracterizaron el país durante la década de las décadas de los 70 y 80. (enrique, 2000)

Conclusión

La importancia básica de los indicadores de gestión es brindar información necesaria y requerida para evaluar el rumbo de la empresa, de acuerdo a la orientación dada por el Plan Estratégico de la misma. Dicha información proporciona parámetros de desempeño que permiten supervisar, valorar y corregir la ejecución de los procesos de la empresa, así como seleccionar los procesos que se deben valorar dentro de una institución. Los indicadores de gestión deben estar formados por elementos críticos para su adecuada efectividad, éstas características forman parte importante en el proceso de la recopilación de la información y en el de presentación de datos que dichos indicadores arrojan. Cada indicador debe ser medible en el tiempo, con puntos de evaluación claros y precisos, además de poder ser comparables con otros parámetros y resultados.

BIBLIOGRAFÍA.

Coulshed, Verónica “La Gestión del Trabajo Social” Madrid, España, 1998 Paidós, Trabajo Social. Díaz Argueta,

Julio Cesar “Gestión del Desarrollo y Trabajo Social” Guatemala, Universidad de San Carlos de Guatemala, Escuela de Trabajo Social, Instituto de Investigaciones I.I.E.T.S. Colección Serie de Investigaciones, octubre 2000.

Gordillo C. Enrique, “Guía General de Estilo para la Presentación de Trabajos Académicos”, Guatemala, Universidad de San Carlos de Guatemala, Centro de Estudios Urbanos y Regionales CEUR, Guatemala, 2002.

Fernández Arturo, Rozas Margarita “Políticas Sociales y Trabajo Social” Hvmánitas. 1988.

Molina, María Lorena y Nidia Ester Morera “La Gerencia de los Servicios Sociales”, Colección Política, Servicios y Trabajo Social, Buenos Aires, Argentina, 1999.

Monzón García, Samuel Alfredo, “Introducción al Proceso de la Investigación Científica”, 1era Edición Guatemala Editorial TUCUR.