



Mi Universidad

ENSAYO

NOMBRE DEL ALUMNO: OLGA HERNANDEZ JIMENEZ.

ACTIVIDAD: ENSAYO.

NOMBRE DE LA MATERIA: GESTIÓN DEL TRABAJO SOCIAL.

NOMBRE DEL PROFESOR: MANUELA JIMÉNEZ NERY.

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: TRABAJO SOCIAL Y GESTIÓN COMUNITARIA.

CUATRIMESTRE: NOVENO

INTRODUCCIÓN

La organización permite precisar las actividades requeridas para cumplir los objetivos propuestos en los planes estratégicos de la empresa. La organización permite que se haga la agrupación o distribución eficientemente de las tareas y recursos en la empresa.

La gestión administrativa en una empresa 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.

Las políticas públicas (en adelante PP) son los brazos ejecutores y las llaves necesarias que abren puertas, generan oportunidades, combaten la pobreza, erradican la desigualdad y construyen puentes de diálogo propiciando entendimiento e intercambio de saberes, permitiendo la reproducción de nuevos conocimientos para el desarrollo.

Con esto en mente nos adentraremos en el estudio de cada una de ellas desde mi propio punto de vista y puntos de interés que a mi parecer son los más remarcables, y nos aremos a una idea general real de las necesidades que nos depara una empresa cualquiera que esta sea.

UNIDAD II.- LA GESTIÓN

La gestión es un conjunto de procedimientos y acciones que se llevan a cabo para lograr un determinado objetivo. Es decir, en términos generales, la gestión es una serie de tareas que se realizan para acometer un fin planteado con antelación.

La palabra gestión suele relacionarse principalmente con el mundo corporativo, con las acciones que desarrolla una empresa para alcanzar, por ejemplo, su objetivo de ventas o de ganancias. (Beatty, 1998)

Sin embargo, no solo se gestionan compañías, proyectos, o bienes económicos, sino cualquier tipo de recurso. Por ejemplo, cuando una persona se organiza para cumplir una serie de deberes en un tiempo determinado está gestionando su tiempo. (Beatty, 1998)

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 encargaran de conservar datos y por último los instrumentos para afianzar datos y poder tomar decisiones acertadas.

De todos modos es importante saber que estas herramientas varían a lo largo de los años, es decir que no son estáticas, sobre todo aquellas que refieren al mundo de la informática. Es por ello que los gestores deben cambiar los instrumentos que utilizan a menudo.

Una de las técnicas que se usa dentro de la gestión es la fragmentación de las instituciones. Esto quiere decir que se intenta diferenciar sectores o departamentos. Dentro de cada sector se aplicarán los instrumentos mencionados anteriormente para poder gestionarlos de manera separada y coordinarlo con los restantes. (Beatty, 1998)

Las personas que toman el compromiso de organizar y dirigir las instituciones suelen ser llamadas gestores. Los mismos son responsables de la rentabilidad y éxito de los organismos para los que trabajan.

Muchas de las personas que alcanzan estos puestos lo hacen a través de la carrera que han hecho a lo largo de su vida, ocupando en diversos lugares en la institución para las que trabajan. Se considera que los buenos gestores poseen ciertas características es común. (Beatty, 1998)

Algunas de ellas son el reconocimiento al buen desempeño de sus pares o subordinados y a su vez las buenas críticas que son capaces de realizar. Son idóneos para apoyar y ayudar al resto del personal cuando sea requerido, capacitándolos y orientándolos de manera clara, con objetivos precisos. Suelen ser personas que generan la comunicación sincera y que estimulan confianza entre los individuos con los que trabaja. Los buenos gestores suelen elegir de manera personal aquello con los que trabajará de cerca. Asimismo, intenta ganar el respeto del personal con el que trabaja. (Chiavenato, 1994)

Los gestores examinan si la planificación es respetada y los objetivos son cumplidos. Hay quienes consideran que la gestión es un proceso en el cual pueden ser reconocidos ciertas etapas: (Chiavenato, 1994)

- La primera de ellas es la planificación. Es en esta etapa donde se fijarán los objetivos a corto y largo plazo y el modo en que serán alcanzados. Es a partir de esta organización donde se determinaran el resto de las etapas.
- Luego puede ser mencionada la organización. En este momento los gestores determinan detalladamente el procedimiento para alcanzar los objetivos formulados anteriormente. Para ello son creadas la disposición de las relaciones de trabajo y quien las liderará. Dicho de otra manera, se crea la estructura que organizará a la institución.
- La tercer etapa es la de liderar. En este caso se intenta que el personal posea una dirección y motivación, de tal manera que resulte posible alcanzar los objetivos.
- Por último debe ser mencionado el control. En este caso el o los gestores examinan si la planificación es respetada y los objetivos son cumplidos. Para ello deben ser capaces de realizar ciertas correcciones y direcciones si las normas no son acatadas.

Es práctica común en la actualidad la tercerización del RRHH, pero la decisión de tercerizar debe analizarse detenidamente ya que cuando no se miden las ventajas y desventajas, se corre el riesgo de perjudicar la imagen de la empresa.

Antes de llegar a las ventajas y desventajas de esa práctica, vamos a conceptualizar el término. Todo se resume a una contratación de terceros (personas que no están entre los empleados de la empresa) para llegar a los objetivos del negocio.

En general, se decide por la tercerización de servicios que no están relacionados con el foco principal de la empresa, es decir, que no se relacionan con la finalidad principal. En la práctica, hacemos eso diariamente en nuestras actividades cotidianas, al contratar los servicios de un pintor o de un jardinero. Para recurrir a la tercerización, es necesario identificar si vale la pena tener un profesional del sector disponible en tiempo integral, principalmente en lo que respecta al volumen del trabajo y a los costos de sus honorarios. Además de esos casos, la tercerización se justifica cuando la empresa necesita de un servicio puntual, como un estudio de viabilidad, una asesoría jurídica o un auxilio técnico para una auditoría. (Beatty, 1998)

Además, existen distintos grados de tercerización de la gestión de recursos humanos. Esto brinda flexibilidad para elegir un nivel de cobertura ideal que refleje las necesidades de la empresa.

La gestión empresarial es algo que todo tipo de organizaciones lleva a cabo, de mejor o peor manera. Se trata de un fenómeno universal que se da en contextos empresariales, políticos, culturales, sociales... Y cuyo objetivo es el cumplimiento de un propósito específico. Pero no solo se busca el cumplimiento de dicho objetivo, sino que el requisito para una gestión adecuada es que se de en grupos formalmente organizados. Se trataría de crear un ambiente en el que los individuos puedan cooperar y trabajar mano a mano con un objetivo común. (Beatty, 1998)

Podríamos decir que la buena gestión empresarial implica dos cosas: ser efectivo y ser eficiente. Ser efectivo significa hacer la tarea asignada de forma adecuada, mientras que ser eficiente significa hacerlo al mínimo coste y sin desperdiciar recursos.

Podríamos tratar cientos de temas acerca de la gestión, pero hoy vamos a centrarnos en la importancia de la gestión empresarial y por qué una buena planificación es imperativa.

UNIDAD III GESTIÓN SOCIAL

Hoy en día, los hombres y mujeres sólo pueden enfrentar la construcción y reformas de la sociedad cuando cuentan con las herramientas apropiadas en la práctica de la vida cotidiana, sin ellas, los acuerdos y negociaciones son largos y difíciles.

Desde este punto de vista, entonces la gestión es una acción social, por lo tanto es entendida como el canal por medio del cual se desarrolla en las personas y en la comunidad un espíritu emprendedor para generar un cambio social, para responder a la búsqueda de la superación de la pobreza, e igualmente para que se adquieran destrezas para abordar un entorno de turbulencia cuyos componentes políticos, económicos, socio-culturales, ambientales y tecnológicos no favorecen los procesos de desarrollo sociales; de ahí, que se requiere afianzar los lazos comunitarios, recuperar los valores colectivos y recuperar la identidad cultural, así mismo, implica la convergencia de intereses y necesidades comunes, finalidades humanas concertadas. (Alhama, R., Alonso, F., & Martínez, T., 2005)

El reto es desarrollar la capacidad de gestión para responder 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 de todo tipo.

Por desarrollo se entiende un proceso coherente, integrador y armónico donde todos los actores sociales públicos y privados se construyen como sujetos capaces de articular esfuerzos, voluntades, poderes, con miras a gestionar sus propias transformaciones particulares en colectivas, un contexto de civilidad moderna y desde un Estado Social de Derecho en donde las personas se sienten partícipes, y protagonistas de las relaciones sociales, no solo receptores de derechos, sino también garantías de obligaciones y nuevas responsabilidades sociales . (Alhama, R., Alonso, F., & Martínez, T., 2005)

El marco de referencia de la gestión social corresponde a las ciencias administrativas y a las teorías organizacionales modernas de gerencia social, el enfoque sistémico, las teorías

empresariales de direccionamiento estratégico, gerencia del servicio y planeación de proyectos.

Los procesos técnico-administrativos desde las concepciones prácticas y metodológicas 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 logran 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 quienes tienen un deber de pensar en términos de escenarios múltiples y con altísima sensibilidad hacia la comunidad, comprometidos con el conocimiento técnico y social, en el desarrollo de competencias en el SER, HACER Y EL TENER. (Alhama, R., Alonso, F., & Martínez, T., 2005)

En tal sentido 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 y así lograr la implementación de políticas públicas para materializar el cambio social y reducir la pobreza que tanto daño hace a los países latinos y africanos. (ANTÓN COSTAS, 1996)

Es papel de gestor social desarrollar un pensamiento estratégico en él y en su colectividad:

- Una 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.

Se requiere entonces de gestores sociales especialistas en conocimientos técnicos de las problemáticas del sector que les toca atender, y con la suficiente formación, en cuanto a conocimientos y habilidades de gestión organizacionales y donde la planeación participativa se convierte en elemento clave para generar encuentros, alianzas, redes que redimensionen los nuevos vínculos sociales y las nuevas formas de acción colectiva. (ANTÓN COSTAS, 1996)

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.
- Promoción de la Cooperación y Coordinación Interinstitucional.
- Generación de Programas y Proyectos a corto, mediano y largo plazo.

En esta conformación y formación de gestores sociales, muy objetivamente 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 electorales, sobra decir que cada sexenio (como es el caso de México) o en el antepenúltimo año de gobierno, los partidos políticos aprovechan la pobreza de sus regiones y el hambre del pueblo para usarlo como plataforma política de su campaña, países centroamericanos son los que más creen en estas promesas de campaña debido a la falta de madurez, tanto social como política, y la inocencia heredada desde la época en que los españoles cambiaban oro de estos pueblos por espejitos. (ANTÓN COSTAS, 1996)

Pero siguiendo con el tema que nos atañe, la formación de líderes comunitarios comprometidos con el cambio pretende:

- Que sean artífices para mejorar la calidad de vida de sus comunidades.
- Que promuevan la participación y la organización de sus comunidades para reconstruir el tejido social en la búsqueda de una sociedad más equilibrada.
- Que optimicen y aumenten los recursos existentes en el medio para potenciar el desarrollo de sus comunidades.

Para lograr lo anterior es necesario considerar el acompañamiento que debe brindarse a los integrantes de los grupos de base desde el momento en que se inicia su conformación hasta el momento en que se logra su madurez. (Alhama, R., Alonso, F., & Martínez, T., 2005)

Considero que una propuesta que se presente a una organización, institución o empresa en esta materia debería incluir los siguientes objetivos:

- Fortalecer capacidades, desarrollar habilidades, así como las destrezas de los promotores que laboran en una Unidad de Gestión Social.
- Instruir a los promotores en temáticas fundamentales para la ejecución de sus labores como: Comunicación, promoción, planificación, evaluación, y de la sistematización y elaboración de informes e instrumentos de medición de resultados.
- Generar en las comunidades y regiones una empatía con los promotores de Gestión Social, que permita promover culturas diversas, como cultura de agua, de medio ambiente, de reservas forestales, en fin, y una plena identificación que les conduzca a una participación ciudadana activa, constante y dinámica.

Por muchos años los promotores de Gestión Social han incursionado en la ardua labor de llevar a las comunidades diversos temas como talleres de promoción y capacitación, así como asesoría tanto técnica como legal y administrativa. (ANTÓN COSTAS, 1996)

UNIDAD IV. GESTIÓN SOCIAL COMO MECANISMO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS.

Las Políticas Públicas son las acciones de gobierno, es la acción emitida por éste, que busca cómo dar respuestas a las diversas demandas de la sociedad, como señala Chandler y Plano, se pueden entender como uso estratégico de recursos para aliviar los problemas nacionales.

El estudio de las Políticas Públicas como bien plantea Pallares (la cual es una visión anticuada para otros autores), debe realizarse, plantearse bajo tres cuestiones: "Qué políticas desarrolla el Estado en los diferentes ámbitos de su actividad, cómo se elaboran y desarrollan y cómo se evalúan y cambian". "Analizar Qué hacen los gobiernos, Cómo y Por qué lo hacen y Qué Efecto produce." Estas sencillas preguntas nos pueden servir como una sencilla guía para ir analizando una Política Pública, sin aún entrar en terminología económica o política compleja. (Gorodiestsky, 1976)

Las Políticas Públicas se pueden entender como el ámbito privilegiado de realización del "pacto" entre Estado y sociedad. Un nuevo papel del Estado, en el sentido de hacerlo más ágil y organizador. Aquí podemos rescatar el sentido participación entre estos dos actores, pero el objetivo final de beneficio a la sociedad es como lo veremos más adelante un punto que muchas veces queda olvidado, de aquí el fracaso de muchas Políticas Públicas. (Gorodiestsky, 1976)

Cabe resaltar que no todo es asunto público y de lo público no todo se convierte en política y, actualmente asuntos públicos están siendo atendidos solamente y únicamente por el gobierno.

Las Políticas Públicas son "el conjunto de actividades de las instituciones de gobierno, actuando directamente o a través de agentes, y que van dirigidas a tener una influencia determinada sobre la vida de los ciudadanos". Pallares señala: las Políticas Públicas deben ser consideradas como un "procesos decisional", un conjunto de decisiones que se llevan a cabo a lo largo de un plazo de tiempo. Pallares, al mencionar esa persuasión sobre la

población no comenta si es de índole positiva o negativa, pero podemos decir que en ocasiones el bienestar se ve cuestionado en una política restrictiva o de imposición fiscal por ejemplo, logrando ciertamente esa modificación conductual. Aunque la mayoría de las Políticas Públicas tienen un impacto directo en el bienestar de la población. (MARTÍNEZ, 2000)

Lo que genera profundo interés en el estudio de la materia que estamos tratando es al generarse una propuesta, inmediatamente surgen los actores integrantes, donde unos apoyan y otros se oponen; de esta manera surge la necesidad de negociar y realizar acuerdos.

Las Políticas Públicas tienen que ver con el acceso de las personas a bienes y servicios. Consisten, precisamente, de reglas y acciones que tienen como objetivo resolver y dar respuestas a la multiplicidad de necesidades, intereses y preferencias de grupos y personas que integran una sociedad. Esto es lo que generalmente se conoce como “agregar demandas”, de forma tal que al final, las soluciones encontradas permitan que personas y grupos coexistan a pesar de sus diferencias. (MARTÍNEZ, 2000)

La participación, es un elemento que atraviesa valores y presupuestos fundamentales de nuestras vidas, al encontrarse relacionada con la democracia, el ejercicio de la ciudadanía, la consecución de los derechos, el desarrollo social, la calidad de los servicios públicos, la autonomía, la independencia, el poder, la colectividad, la resolución de conflictos, etc. . Participar supone ser parte (de un sistema, de una red), estar en un entorno social, sentirse parte de una comunidad o grupo, tomar parte en las decisiones y tener parte de poder. (MARTÍNEZ, 2000)

Los gobiernos locales ocupan una posición central en las políticas de proximidad, como son las políticas sociales, y numerosas demandas sociales y económicas acaban encontrando mejor respuesta en ésta ámbito territorial y de poder. El escenario local se revela como ámbito apropiado para aprovechar nuevas oportunidades e iniciativas de renovación en el ejercicio de las formas de gobierno. (Gorodiestsky, 1976)

La participación ciudadana se ha convertido en los últimos “tiempos” es un asunto central y de actualidad en el debate político, civil, profesional y académico en general, y con un significado sustantivo en los políticos y profesionales vinculados con las Políticas de Bienestar Social municipales, entre ellos el trabajador social. La complejidad e interdependencia de las situaciones de dificultad a las que nos enfrentamos, requiere de interacciones reflexivas y dinámicas de los diferentes actores sociales, siendo la participación un elemento consustancial en este nuevo contexto pluralista y relacional. Pero apostar por la participación supone iniciar un camino “pedregoso, incierto e inacabado” que requiere resolver problemas respecto a la representación, gobernabilidad y legitimidad en los procesos de construcción de las políticas sociales, pero también adoptar decisiones respecto a la forma y sentido de materializar el principio de autonomía/autodeterminación y, por consiguiente, de ciudadanía (activa vs. subsidiaria) en nuestro quehacer cotidiano. (MARTÍNEZ, 2000)

Numerosas investigaciones revelan que la participación aporta sustantivos beneficios a la dinámica organizacional y comunitaria, y por tanto al propio profesional, al proporcionar una progresiva adecuación del funcionamiento de las instituciones, romper la apatía y desconfianza ciudadana, ofrecer a los representantes herramientas para evaluar y mejorar la gestión de los asuntos públicos, permitir a la ciudadanía reconquistar y recuperar el espacio público, (MARTÍNEZ, 2000)

Según el “Gower Handbook on Management”, gestión es “conseguir que las cosas se hagan a través de las personas”. En este sentido, la gestión pública pertenece al terreno de la operación, es la que hace posible la implementación de las políticas públicas definidas por el Estado.

Si la política pública decide qué hacer, la gestión pública decide cómo hacerlo, ya que “se ocupa de la utilización de los medios adecuados para alcanzar un fin colectivo”. Las políticas públicas requieren un brazo ejecutor, allí en donde actúa la gestión pública.

Cuando se elaboran las políticas públicas pensamos en el qué queremos (objetivos) y cómo vamos a lograrlo (estrategias) a través de la intervención estatal. Es un proceso que requiere mucha investigación y conocimiento del problema público, así como una gran capacidad de negociación para decidir qué hacer y qué no hacer. ¿Por qué hablamos también de la inacción o el “no hacer”? (MARTÍNEZ, 2000)

Porque las políticas públicas están guiadas por los valores que los gobiernos y los ciudadanos comparten entre ellos. Si una política pública no está ajustada a esos valores comunes puede no ser aplicada. Por ejemplo, si una de las soluciones planteadas a un problema hipotético resulta ser segregacionista o antidemocrática, los Estados y los Gobiernos pueden decidir “no hacer” aquello que va en contra de los valores que comparten con los ciudadanos. (MARTÍNEZ, 2000)

Debemos recordar que la toma de decisiones públicas y por lo tanto el diseño de políticas públicas son procesos altamente complejos que implican acuerdos entre los ciudadanos y los actores políticos, por lo que, en ocasiones sus ritmos de ejecución no son lo que esperamos. Es allí donde interviene la gestión pública.

CONCLUSIÓN

Las políticas de Estado que exigen los desafíos nacionales, regionales y globales implican un Estado fuerte, proactivo y participe con otros en su función económica, social y ambiental, capaz de formular e implementar estrategias de desarrollo para alcanzar metas económicas, sociales y ambientales. Ello debe ir de la mano con un modelo de gestión pública de calidad, orientado al desarrollo que incluya la entrega y provisión de bienes y servicios públicos de manera efectiva, eficiente y oportuna. Los elementos claves del ciclo de la gestión pública para el desarrollo se enmarcan en tres campos conceptuales complementarios.

Dentro de este marco, la gestión pública para el desarrollo implica: planificar, movilizar, desplegar, organizar y transformar recursos financieros, humanos, materiales, tecnológicos y metodológicos para proveer, asignar y distribuir bienes y servicios públicos tangibles e intangibles, solucionando problemas o satisfaciendo necesidades, originando resultados significativos para la sociedad y el país, consistentes con los objetivos gubernamentales, en forma eficiente, eficaz y equitativa, creando valor público para la sociedad como un colectivo.

la administración se ve en que está imparte efectividad a los esfuerzos humanos. Ayuda a obtener mejor personal, equipo, materiales, dinero y relaciones humanas. Se mantiene al frente de las condiciones cambiantes y proporciona previsión y creatividad. El mejoramiento es su consigna constante.

BIBLIOGRAFÍA

- Alhama, R., Alonso, F., & Martínez, T. (2005). *Dimensión social de la empresa. Ciudad de La Habana: Ciencias Sociales*. Ciudad de La Habana: Ciencias Sociales. .
- ANTÓN COSTAS, C. D. (1996). *análisis y evaluación de políticas públicas*. Madrid: Editorial Castilla.
- Beatty, J. (1998). *El mundo según Peter Drucker*. Buenos Aires: Sudamericana S.A. .
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw Hill.
- Gorodiestsky, V. (1976). *Introducción al estudio de la organización científica del trabajo*. La Habana: Editorial Científico Técnica.
- MARTÍNEZ, J. (2000). *Políticas Publicas Socialmente Relevantes*. mexico: McGraw Hill. .