



Nombre del Alumno: Iram Ulises Gómez Guillén

Nombre del tema: Ensayo

Nombre de la Materia: Trabajo Social en las Organizaciones

Nombre del profesor: Lic. Alejandra Torres López

Nombre de la Licenciatura: Trabajo Social y Gestión Comunitaria

Cuatrimestre: 8°

Comitán, Chiapas, Enero – Abril 2024

EL TRABAJO SOCIAL EN EMPRESAS Y SUS ORGANIZACIONES

Se llama organización a un grupo social formado por personas, tareas y actividades de administración, con interacciones que se dan en el marco de una estructura sistemática para alcanzar los objetivos grupales.

Así mismo, es fundamental que para que esas organizaciones puedan realizar las tareas que se les han encomendado y para que puedan lograr los fines que se han marcado, sea necesario que cuenten con una red de recursos. Entre ellos deben incluirse los humanos, los tecnológicos, los económicos, los inmuebles, los naturales y los intangibles. Las agrupaciones ciudadanas que son creadas para cubrir alguna necesidad social son denominadas organizaciones civiles. Los partidos políticos, los sindicatos, los clubes deportivos y las ONG forman parte de este conjunto.

En el caso de las ONG (organizaciones no gubernamentales) hay que subrayar el hecho de que existen multitud de ellas en todo el mundo. Se caracterizan porque no dependen de ningún gobierno y pretenden conseguir el bienestar del ser humano desde diversos puntos de vista. A pesar de que éste es un término muy de moda y actual, las organizaciones sociales pueden tomar muchas formas diversas y así ha sido a lo largo del tiempo. Una de las características principales con las que debe contar una organización social es la de contar con un grupo de personas que compartan elementos en común, similares intereses, similares valores o formas de actuar ante determinadas situaciones.

Existe un área que se encarga de atender este tema de manera específica, nos referimos al trabajador social, este es un profesional que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social y el fortalecimiento y la liberación de las personas, según la definición oficial aprobada por la Federación Internacional de Trabajadores Sociales. Aunque es habitual ubicar a estos profesionales en el ámbito del Sistema Público de Servicios Sociales, también es posible ejercer como trabajador social en una empresa, concretamente dentro del departamento de RH. Su misión se orienta a mejorar la calidad de vida laboral, el compromiso y la retención de talento.

El trabajo social de empresa está definido como la “actividad organizada, que pretende ayudar a la adaptación recíproca de los trabajadores y su empresa”. Para lograr esto, el trabajador social se sirve de técnicas y métodos para detectar, analizar y resolver los problemas que puedan surgir en la adaptación y día a día del trabajador en una organización.

El trabajador social es una suerte de facilitador en las relaciones entre los trabajadores y la compañía y su trabajo está orientado a lograr la calidad de vida laboral, el compromiso y la retención de talento, aspectos que impactan de forma positiva en la productividad de la empresa.

En las últimas décadas, la figura del trabajador social en la empresa ha evolucionado y recuperado protagonismo debido, sobre todo, a una forma distinta de entender el liderazgo y la gestión del talento. El sector privado, consciente de que compone un sistema propio y complejo, se esfuerza por integrar en su tejido a profesionales con herramientas y técnicas que garantizan que todos los elementos puedan integrarse y desempeñar sus labores en un entorno de bienestar, productividad y con miras hacia el desarrollo profesional

La supervisión se utiliza en el ámbito de las empresas, donde suele existir el puesto de supervisor. En este sentido, la supervisión es una actividad técnica y especializada cuyo fin es la utilización racional de los factores productivos. El supervisor se encarga de controlar a los trabajadores.

Supervisión es la acción y efecto de supervisar, supone ejercer la inspección del trabajo realizado por otra persona.

La labor de supervisión suele enmarcarse dentro de un esquema organizativo, donde cada estamento responde a un nivel superior. Así como los trabajadores de un área deben rendir cuentas al supervisor, éste tiene que presentar sus informes a un gerente general.

La supervisión es administrar a otros a través del liderazgo e influencia personal. La gestión significa simplemente hacer las cosas, no necesariamente a través de la coordinación de los esfuerzos de otras personas. Por lo tanto, un individuo puede ser un buen administrador sin tener que tratar con personas. Sin embargo, un supervisor ejerce habilidades prácticas de influencia y liderazgo para guiar.

Históricamente, los supervisores no estaban capacitados para tratar con subordinados. Más bien, se las arreglaron por la fuerza y la intimidación. No fue hasta principios del siglo XX que la supervisión se convirtió en un tema de estudio entre los teóricos de la gestión.

A principios de la década de 1900, investigadores como Frederick W. Taylor (1856-1915), Frank Gilbreth (1868-1925) y Lillian Gilbreth (1878-1972) y Chester Barnard (1886-1961) comenzaron a analizar qué motivaba a los trabajadores. Taylor, a quien a menudo se le llama el “padre de la gestión científica”, publicó dos libros, *Shop Management* (1903) y *Principles of Scientific Management* (1911), en el que dijo que era trabajo de la gerencia establecer métodos y estándares de trabajo y proporcionar incentivos a los trabajadores para aumentar la producción. Unos años más tarde, los Gilbreth comenzaron a concentrarse en los estudios de tiempo y movimiento y en la mejora de los métodos de trabajo. El enfoque de los Gilbreth fue buscar la mejor manera de producir un determinado producto y luego hacer que los gerentes enseñen a todos los trabajadores la mejor manera. Barnard desarrolló lo que se conoce como la teoría de la aceptación, que sugería que para que los gerentes fueran efectivos, los trabajadores tenían que aceptar su autoridad. Por el contrario, la dirección también debe tomar medidas para garantizar una supervisión eficaz de los empleados. Los supervisores requieren capacitación, deben contar con objetivos de desarrollo personal y profesional, necesitan el respaldo total de la jerarquía corporativa y están bien atendidos por el mantenimiento de un centro de recursos de supervisión corporativa.

Hay tres niveles de gestión: ejecutivo, medio y supervisor. Técnicamente hablando, la administración es el proceso mediante el cual un individuo o grupo dirige el uso de recursos, por ejemplo, dinero, personas y cosas, hacia metas comunes. Generalmente, los gerentes ejecutivos son responsables de la planificación general, la estrategia, la estructura, etc. Su función es supervisar las operaciones totales y, por lo general,

no tienen mucho que ver con el proceso de producción real. Establecen la misión y los objetivos de la empresa y dejan la gestión de la producción a los dos niveles siguientes.

Los gerentes de nivel medio administran a otros gerentes, es decir, los supervisores. Generalmente tienen menos formación técnica que los supervisores de primer nivel. Se les evalúa más por sus habilidades de gestión que por sus habilidades técnicas. Dado que dedican más tiempo a la gestión, la supervisión de la producción se deja a los gerentes de primer nivel, los supervisores.



BIBLIOGRAFIA:

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LTS/894423a38302b470634701ed4eec3655-LC-LTS803%20TRABAJO%20SOCIAL%20EN%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf>

Comitán, Chiapas, Enero – Abril 2024