



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

TEMA:

**“Los contenidos teóricos metodológicos requeridos en el itinerario académico *Sistemas organizacionales de gestión social*, en la Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Católica de Guayaquil.- reforma curricular 2014”**

Previa la obtención del Título

ESPECIALISTA EN GERENCIA SOCIAL Y POLITICAS SOCIALES

ELABORADO POR:

**SANDRA MENDOZA VERA Y  
PRISCILA SALCEDO INTRIAGO**

GUAYAQUIL, DICIEMBRE 2014



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

### CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Lcda. Sandra Mendoza y Lcda. Priscila Salcedo, como requerimiento para la obtención del título de ESPECIALISTA EN GERENCIA SOCIAL Y POLITICAS SOCIALES.

Guayaquil, Diciembre de 2014

DIRECTOR

Mgs. Fabián Cobos Alvarado

REVISADO POR

RESPONSABLE ACADÉMICO



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

MENDOZA VERA SANDRA  
SALCEDO INTRIAGO PRISCILA

DECLARAN QUE:

El trabajo de titulación denominado **“Los contenidos teóricos metodológicos requeridos en el itinerario académico Sistemas organizacionales de gestión social, en la Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Católica de Guayaquil.- reforma curricular 2014”**, ha sido desarrollado con base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía.

Consecuentemente este trabajo es de nuestra autoría. En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de grado en mención.

Guayaquil, Diciembre del 2014

LAS AUTORAS

MENDOZA VERA SANDRA

SALCEDO INTRIAGO PRISCILA



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

AUTORIZACIÓN

Yo, MENDOZA VERA SANDRA

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación, en la biblioteca de la institución del proyecto titulado: **“Los contenidos teóricos metodológicos requeridos en el itinerario académico Sistemas organizacionales de gestión social, en la Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Católica de Guayaquil.- reforma curricular 2014”** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y autoría.

Guayaquil, Diciembre del 2014

EL AUTOR

MENDOZA VERA SANDRA



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

CARRERA DE TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO HUMANO

### AUTORIZACIÓN

Yo, SALCEDO INTRIAGO PRISCILA

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación, en la biblioteca de la institución del proyecto titulado: **"Los contenidos teóricos metodológicos requeridos en el itinerario académico Sistemas organizacionales de gestión social, en la Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Católica de Guayaquil.- reforma curricular 2014"** cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y autoría.

Guayaquil, Diciembre del 2014

EL AUTOR

SALCEDO INTRIAGO PRISCILA

## **AGRADECIMIENTO**

Las autoras agradecen a la PhD Luz Patricia Pardo, quien como nuestra docente y asesora nos permitió pensar y construir una propuesta curricular para resignificar el Trabajo Social en las organizaciones. Agradecemos también el direccionamiento dado por la Mgs. Magali Merchán; así como, las construcciones aportadas por las docentes integrantes de la Comisión Académica de la Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano: Mgs. Ana Quevedo, Mgs. Paola Mejía y Mgs. Cecilia Condo.

## Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	1
<b>2. Tema</b> .....	3
<b>3. Planteamiento de la investigación</b> .....	3
3.1. Antecedentes .....	3
3.2. Descripción del objeto de investigación.....	9
<b>4. Justificación</b> .....	11
<b>5. Preguntas de investigación</b> .....	12
<b>6. Objetivos</b> .....	12
6.1. General.....	12
6.2. Específico .....	12
<b>7. Base teórica</b> .....	12
7.1. La vida humana y las organizaciones en contextos de globalización y mundialización .....	12
7.2. Gestión Social y sistema organizacional .....	17
7.3. El liderazgo como atributo de los profesionales de Trabajo Social .....	19
<b>8. Metodología</b> .....	22
<b>9. Desarrollo de la investigación</b> .....	23
<b>10. Conclusiones y Recomendaciones</b> .....	33
<b>11. Bibliografía y anexos</b> .....	35

## 1. INTRODUCCIÓN

El estudio que a continuación se presenta intenta dar respuesta a una necesidad de la carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Católica de Guayaquil, en el momento histórico actual, en que todas las instituciones de educación superior del país se ven abocadas a rediseñar sus carreras acorde con los nuevos requisitos contemplados en el Reglamento de Régimen Académico en vigencia desde el 2013.

No ajena a estos cambios, la comisión académica de la carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano ha emprendido el rediseño curricular considerando tres campos de praxis profesional: - Infancia, familia y género; - Sistemas organizacionales de Gestión Social y Talento Humano; y, Territorialidad, redes y política social.

Campos que han sido pensados desde contextos y tensiones de la realidad a intervenir. Así, el campo de Sistemas Organizacionales de Gestión Social, intenta dar respuesta a la **tensión entre las necesidades de los usuarios concebidos como sujetos sociales de derechos y la prevalencia de modelos asistenciales y burocratizados.**

Esta **tensión** se presenta en la interacción entre los **derechos de usuarios y las lógicas asistencialistas** y normativas de servicios sociales otorgados por las instituciones; lo cual, hace notar la necesidad de formar profesionales para la alta dirección y gerencia social, con capacidad de incidir en las planificaciones, investigaciones y los enfoques de modelos de gestión social, en los organismos y espacios sociales donde se actúa profesionalmente.

Las autoras pretenden aportar al delineamiento de este campo, para lo cual se ha recopilado la información co-construida con asesoría de especialistas, a fin de proponer un itinerario académico que permita a los futuros/as profesionales en trabajo social formarse y especializarse en modelos de gestión social que –

comprendidos sistémicamente- les permita concebir y aprehender el engranaje que estos conllevan, para superar el activismo e intervenciones que por segmentadas pudieran resultar desenfocadas del contexto.

En un primer momento se enmarca el tema tratado en las normativas devinientes del Reglamento de Régimen Académico, en lo concerniente a itinerarios académicos. En un segundo momento se aborda un marco teórico conceptual que pone énfasis en el enfoque sistémico y constructivismo social, al concebirse a las organizaciones como sistemas con relaciones endógenas y exógenas creadas por los seres humanos como construcciones culturales y para satisfacer necesidades en las distintas dimensiones de la vida humana, en todos los momentos de su ciclo de vida.

En lo concerniente al desarrollo mismo de la propuesta se realiza el despliegue de los contenidos partiendo de una descripción de posibles escenarios y tensiones, a partir de los cuales se concibe un perfil profesional y las demandas teóricas y metodológicas requeridas para alcanzarlo.

Las autoras esperan contribuir con este estudio a la reforma curricular 2014 de la carrera y universidad a la que se pertenecen y a la que agradecen infinitamente la formación recibida.

## **2. Tema**

“Los contenidos teóricos metodológicos requeridos en el itinerario académico *Sistemas organizacionales de gestión social*, en la Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Católica de Guayaquil.- reforma curricular 2014”

## **3. Planteamiento de la investigación**

### **3.1. Antecedentes**

El reglamento de Régimen Académico expedido por el Consejo de Educación Superior y publicado en el segundo suplemento del Registro Oficial No.136, diciembre 2013, concibe a los itinerarios académicos como la secuencia de niveles y contenidos en el aprendizaje y la investigación, (literal c, art. 2 objetivos)

En el artículo 54 del mismo Reglamento se define que los itinerarios académicos son

... trayectorias de aprendizaje que complementan la formación profesional, mediante la agrupación secuencial de asignaturas, cursos, o sus equivalentes, en los siguientes ámbitos: a) de estudio e intervención de la profesión; b) multi disciplinares; c) multi profesionales; d) interculturales; y, e) investigativos.

El artículo 55 hace incluso una articulación del itinerario con programas del posgrado al indicar que:

Las universidades y escuelas politécnicas, de manera individual o en red, conforme a las disposiciones del Título VII de este Reglamento,

propenderán a crear opciones formativas que vinculen las carreras con una oferta de posgrado en los mismos o similares campos del conocimiento, especialmente maestrías y especializaciones médicas, según el caso, El CEAACES considerará esta articulación para efectos de la acreditación institucional y de las carreras y programas.

La carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano en su reforma curricular 1999, introdujo como área de formación profesional la Administración y Gestión Social, la misma que estuvo en su momento conformada por asignaturas desplegadas de IV a VIII ciclo que tenían como su objeto de estudio la cultura organizacional y los modelos de gestión social, con énfasis en mejoramiento de la calidad, gestión estratégica y por objetivos. Sin embargo, los contenidos de los programas no partieron de una matriz cognitiva secuencial y la concepción administrativa de la gestión continuó prevaleciendo.

En la reforma curricular 2005 esta área se ratifica y las asignaturas continúan denominándose Modelos de Gestión Institucional. Puede notarse en el cuadro que se expone a continuación que los contenidos dan cuenta del estudio de modelos de gestión y de las dinámicas organizacionales.

En la reforma curricular 2012 continúa esta área de formación, introduciéndose modificaciones significativas en el nombre de las asignaturas y en los contenidos. Se pone énfasis en el estudio sistémico de la organización y en los procesos básicos de gestión, de manera que los futuros/as profesionales pudieran aplicarlos en sus contextos de trabajo para dar cuenta de un trabajo profesional organizado, con procesos de planificación, interlocución y evaluación.

**CUADRO COMPARATIVO DE CONTENIDOS DEL AREA DE  
ADMINISTRACION Y GESTION SOCIAL**

<b>ASIGNATURAS MALLA 5</b>	<b>ASIGNATURAS MALLA 6</b>
<p align="center"><b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b></p> <p><b>CULTURA ORGANIZACIONAL Y CONTEXTO CULTURAL</b>            . Que es cultura organizacional?            1.1. Niveles de la cultura organizacional            1.2. Formación de la cultura según varios autores            1.3. Tipos culturales            1. 4. Cultura y control social            1.5. Cultura organizacional en la era de la globalización            1.5.1. Las presunciones de Hofstede            1.6. Diagnóstico de la cultura organizacional</p> <p><b>MARCO DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL</b>            2. Qué es la organización?            2.1 Teorías de las organizaciones            2.2. Tipos de organizaciones            2.3. Aspectos a estudiar en una organización: entorno, recursos, procesos, estructura, aspectos afectivos, cognoscitivos y culturales            2.4. Marco legal ecuatoriano</p> <p><b>EL SISTEMA ORGANIZACIONAL</b>            3.1. El sistema organizacional            3.2. Enfoques para el análisis de las organizaciones            3.3. Estrategias de la organización en relación con su entorno            3.4. Entorno y estructura organizacional</p> <p><b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b>            4.1. Fundamentos de la estructura Organizacional.            4.2. Fundamentos del comportamiento individual            4.3. Fundamentos del comportamiento de los grupos            4.4. Diseños organizacionales comunes            4.5. Los equipos de trabajo</p>	<p align="center"><b>GESTION SOCIAL I: SISTEMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL</b></p> <p><b>INTRODUCCIÓN A LA TEORÍA GENERAL DE LOS SISTEMAS.</b>            Definición            Principios            Importancia            Relación con la gestión</p> <p><b>LA ORGANIZACIÓN COMO VISTA COMO UN SISTEMA</b>            Definición de organización.            Imágenes organizacionales</p> <p><b>CULTURA ORGANIZACIONAL: CONCEPTUALIZACIÓN, CARACTERÍSTICAS Y ELEMENTOS</b>  <b>Definición.- identificación de autores</b>            Componentes de la cultura organizacional</p> <p><b>DIAGNÓSTICO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL</b>            Metodología de la investigación aplicada al diagnóstico de la cultura organizacional            Rol del agente de cambio</p>
<p align="center"><b>PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA</b></p> <p><b>FUNDAMENTOS DE LA ADMINISTRACIÓN.</b>            Fase previa a la planeación estratégica institucional: la Planeación para planear. Gerencia, recursos y resultados. Papeles o roles gerenciales en las instituciones sociales. El monitoreo del entorno: macro entorno, micro entorno, entorno industrial, entorno competitivo. La retroalimentación para el mejoramiento continuo y la calidad organizacional.</p> <p><b>FASE FILOSÓFICA DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL.</b> La Visión y su influencia en el enfoque de futuro de la organización. Liderazgos para una Visión Estratégica del futuro. La Misión institucional: ¿qué es?, ¿para qué se la usa?, ¿cómo</p>	<p align="center"><b>GESTION ESTRATEGICA</b></p> <p><b>GESTIÓN ESTRATÉGICA POR PROCESOS: PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL</b>            1. Planificación Estratégica Organizacional            2. Organización            3. Dirección y Liderazgo            4. Control</p> <p><b>APORTES HUMANOS AL DESARROLLO DE LA GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES</b>            1. Características biográficas, personalidad y percepciones humanas            2. Valores y actitudes humanas. Motivación            3. Habilidades humanas y Aprendizaje individual            4. Toma de decisiones individuales</p>

<p>detectarla?.</p> <p>Preguntas claves para estructurar la Misión institucional. Los valores corporativos: definición y utilidad de la determinación de los valores en las organizaciones. Relaciones entre los valores y las actitudes organizacionales. La Cultura organizacional y su influencia en el éxito institucional. ¿Cómo crear Cultura?. ¿Cómo trabajar en el desarrollo de una Cultura Organizacional?, tipos</p> <p><b>FASE DE DEFINICIÓN DE LA ESTRATEGIA.</b> El FODA institucional desde la óptica de la estrategia vs resultados. Los objetivos estratégicos: ¿cómo plantearlos?, ¿cómo medir su eficiencia y su eficacia?. Las metas organizacionales. Indicadores de medición de resultados. Las estrategias y las tácticas: ¿qué son y para qué sirven?. Manejo estratégico de la gerencia organizacional</p>	<p><b>EL NIVEL DEL GRUPO Y DEL EQUIPO EN LA GESTIÓN ORGANIZACIONAL</b> Relaciones Interpersonales. Comunicación,. Conflictos. Poder y política Grupos y equipos de trabajo Liderazgo y Toma de decisiones grupales</p> <p><b>EL NIVEL DE SISTEMAS EN LAS ORGANIZACIONES Y SU INFLUENCIA EN LA GESTIÓN ESTRATÉGICA ORGANIZACIONAL</b> .Cultura Organizacional Estructura y Diseño de la Organización Resultados Humanos Organizacionales</p>
<p><b>MODELO DE GESTION INSTITUCIONAL I</b></p> <p><b>GENERALIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN</b> Conceptos de administración Orígenes y Fines de la Administración.- la práctica social y la satisfacción de necesidades Glosario de términos propios de la administración</p> <p><b>OBJETO DE LA ADMINISTRACION</b> Estructuras y procesos organizacionales.- sistemas y subsistemas, políticas, programas y servicios. Tipología de las organizaciones.- privadas, mistas, ONG Funciones Básicas de la Administración.- planificar, organizar, coordinar, dirigir, controlar</p> <p><b>TEORIAS DE LA ADMINISTRACION</b> Nociones Generales de las Teorías.- evolución histórica del pensamiento administrativo.- clásico de relaciones humanas, neoclásica, burocracia, estructuralista, behaviorista, de sistemas. Desarrollo de elementos del modelo de sistemas</p> <p><b>MODELOS DE GESTION INSTITUCIONAL</b> Definiciones de modelos de gestión y sus elementos Diferencias y semejanzas entre administración y gestión Entornos y contextos del modelo de gestión Por qué es importante para los profesionales en trabajo social identificar los modelos de gestión aplicados en las instituciones. Identificación de modelos de gestión: Por objetivos Por procesos Gestión de mejora continua Gestión por competencias</p>	<p><b>GESTION SOCIAL II: PROCESOS BASICOS DE GESTION</b></p> <p><b>SISTEMAS DE GESTION, EVOLUCION HISTÓRICA Y MARCO CONCEPTUAL</b> Importancia de la gestión de calidad en los servicios sociales Breve historia de la gestión de calidad Diferentes sistemas de gestión de calidad</p> <p><b>LA GESTION POR PROCESOS EN LAS INSTITUCIONES DE INTERVENCION SOCIAL</b> Precisiones conceptuales Los procesos básicos de la gestión social la planificación la interlocución: comunicación y trabajo en equipo el control y la evaluación</p> <p><b>MODELO PROPUESTO: GESTION DE CALIDAD POR PROCESOS</b> Marco conceptual de la gestión por procesos La gestión de calidad de un proceso: El sistema PAEM</p>
<p><b>MODELO DE GESTION INSTITUCIONAL I</b></p>	<p><b>GESTION INSTITUCIONAL III: MODELOS APLICADOS AL TRABAJO SOCIAL</b></p>

<p><b>MODELOS DE GESTION INSTITUCIONAL</b> Definiciones de modelos de gestión y sus elementos Diferencias y semejanzas entre administración y gestión Entornos y contextos del modelo de gestión Por qué es importante para los profesionales en trabajo social identificar los modelos de gestión aplicados en las instituciones. Identificación de modelos de gestión: Por objetivos Por procesos Gestión de mejora continua Gestión por competencias</p> <p><b>BALANCE SOCIAL</b> Conceptualización del Balance Social como modelo de evaluación y diagnóstico del funcionamiento de una organización. La responsabilidad social, la transparencia, la participación como sustento del modelo. Prestación de servicios y/o producción de bienes con enfoque de responsabilidad social frente a clientes y proveedores. Los activos y pasivos sociales</p> <p><b>LA METODOLOGIA PARA LA EJECUCIÓN DE BALANCE SOCIAL</b> Definición de variables e indicadores para el estudio Aplicación práctica del modelo en relación a las instituciones donde los estudiantes realizan sus pasantías.</p>	<p><b>MODELOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL II</b></p> <p><b>MODELOS DE GESTIÓN EN LAS ORGANIZACIONES</b> Gestión del Talento Humano Gestión del Conocimiento Gestión por competencias</p> <p><b>“¿QUE ES LA GESTIÓN INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO?”</b> Fundamentos de la Gestión Integral del TH. “Gestores Sociales”</p> <p><b>COMPONENTES ESTRATÉGICOS EN LA GESTIÓN SOCIAL INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO”</b> Departamento de Gestión Social Integral para el desarrollo del talento humano Componentes estratégicos en la G.S.I.- Descripción de los componentes: Visión, Misión, política social</p> <p><b>DIMENSIONES SOCIALES BÁSICAS PARA EL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LAS EMPRESAS</b> <b>Primera dimensión: Previsión y Bienestar</b> Matriz de Necesidades Max-Neef Bienestar Social Áreas de Intervención Profesional <b>Segunda dimensión: Formación y capacitación organizacional</b> Modelo práctico y vivencial de capacitación Etapas del proceso formativo <b>Tercera dimensión: Medio ambiente socio-laboral</b></p> <p><b>Cuarta dimensión: responsabilidad social</b></p>
<p><b>MODELOS DE GESTIÓN INSTITUCIONAL III</b></p> <p><b>MODELOS DE GESTIÓN APLICADOS A LAS INSTITUCIONES</b></p> <p><b>METODOLOGÍA PARA EL DISEÑO DE MODELO DE GESTIÓN</b> Elementos de la dinámica organizacional Aplicación de los elementos Entorno político y legal Entorno social Entorno económico Mapa de actores según roles Funciones Relaciones de comunicación y de poder Instrumentos y herramientas de aplicación Retroalimentación Validación Proceso de implementación Evaluación</p>	<p>Asignatura eliminada en malla 6</p>

<p><b>MODELO DE GESTION INSTITUCIONAL IV</b></p> <p><b>MODELOS DE GESTIÓN</b> El ámbito privado y el ámbito público. Los modelos de gestión en el sector laboral</p> <p><b>LOS MODELOS DE GESTIÓN PROPUESTAS DE F. FANTOVA Y L.P. PARDO</b> Talento humano.</p> <p><b>COMPONENTES ESTRATÉGICOS EN LA GESTION DEL TALENTO HUMANO</b></p> <p>Diagrama de la estructura del departamento Gestión del Talento Humano Misión, visión, política Social, objetivos, metas, diagnóstico Social, programas.</p> <p><b>FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN ORGANIZACIONAL</b> Etapas del proceso formativo, diagnóstica, organización y evaluación de procesos. Relaciones e interacciones, Participación en grupos de referencia, Liderazgo, comunicación. Gestión de riesgos y enfermedades ocupacionales. Riesgos ergonómicos, físicos, psicosociales ocupacional Relaciones Laborales</p>	<p><b>Asignatura eliminada en malla 6</b></p>
--	---

En la descripción de contenidos de las asignaturas de gestión en ambas mallas puede observarse – como debilidad en la malla 5- que no existe una clara articulación y complementariedad de los contenidos, repitiéndose en las asignaturas los modelos abordados, los procesos y el aterrizaje de estos contenidos al área laboral. En la malla 6 se observa un intento por dar una mayor secuencia a los contenidos que se inician con el enfoque sistémico de las organizaciones, sus relaciones endógenas y exógenas, así como el estudio de la cultura organizacional. En la siguiente asignatura se enfocan los procesos básicos de gestión: planificación, interlocución y evaluación. Con la asignatura Gestión Social III se concluye esta área de formación, retomándose los procesos básicos para articularlos al modelo de gestión propuesto por la PhD Patricia Pardo, el mismo que integra los subsistemas: bienestar, *formación y capacitación organizacional, medio ambiente socio laboral y responsabilidad social.*

Si bien es cierto la reforma curricular 2012, aún está en vigencia y se viene formando con esos contenidos, en los actuales momentos, es mandatorio

rediseñar el currículo en el marco del Reglamento de Régimen Académico para las Instituciones de Educación Superior. Por tanto, es responsabilidad de la academia analizar la matriz cognitiva requerida para la formación de profesionales en trabajo social; en el caso específico de este estudio, lo referido a los *sistemas organizacionales para la gestión social*.

### **3.2. Descripción del objeto de investigación**

Se parte -en prospectiva- de la imagen deseada del profesional en Trabajo Social actuando en los sistemas organizacionales de la gestión social, a partir de las consideraciones de los escenarios y tendencias que podrían presentarse en el futuro inmediato.

#### **Escenarios y tendencias prospectivas.-**

Se ha posicionado en el gobierno del presidente Rafael Correa una cultura de servicios estratégicos para el buen vivir, distribuidos en territorios de manera que exista acceso a los mismos, a través de la división territorial distritos/circuitos.

Se ha incrementado el requerimiento de promotores sociales en territorio que conecten a las familias con los servicios del entorno.

Se avizora como tendencia la demanda de técnicos y profesionales en el primer nivel; es decir, conectando directamente los servicios y el territorio; y, de segundo nivel, dirigiendo los programas y proyectos que articulan dichos servicios.

Ante un escenario de cambio de gobierno, la cultura de derechos y acceso a servicios sociales, prevalecerá y la sostenibilidad gubernamental dependerá del mantenimiento de los mismos.

La demanda de profesionales de primer nivel se verá incrementada y pudiera aperturarse carreras de Trabajo Social y/o formarse tecnólogos promotores sociales.

Ante este escenario, la Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Católica de Guayaquil, direcciona la formación de profesionales en Trabajo Social hacia la gerencia de programas sociales del Plan del Buen Vivir; como también, aquellos que implementan organismos de la sociedad civil y empresa privada sustentados en principios de derechos y responsabilidad social.

Frente a este escenario, la carrera se compromete a formar profesionales que se inserten en la sociedad del conocimiento y participen en procesos innovadores de gestión social.

### **Imagen deseada del profesional en Trabajo Social en los sistemas organizacionales de gestión social y del talento humano-**

Se visualiza a los profesionales de Trabajo Social formados en la Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano de la Universidad Católica de Guayaquil:

- Asesorando a la alta dirección de las organizaciones en estrategias de gestión del bienestar y desarrollo humano.
- Formados para actuar como gerentes sociales
- Incidiendo con planes estratégicos en los modelos y cultura organizacional para posicionar intervenciones sociales sustentadas en enfoques de derechos y procesos de atención de calidad.

- Preparados teórica, metodológica y actitudinalmente para actuar en el segundo nivel de la gestión social incidiendo en la construcción de políticas sociales.

Este perfil permitiría superar el anquilosamiento y estrecho quehacer profesional normado por la ley, de manera que se pueda transformar la intervención profesional con nuevas miradas de gestión social; caso contrario, la intervención profesional caería en una dinámica estéril y rutinaria que pudiera desembocar en la desvalorización social de la profesión.

A partir del perfil propuesto se aporta como uno de los objetivos del Plan Curricular de la Carrera de Trabajo Social: *Formar profesionales que contextualicen su intervención en las dinámicas de inclusión y generación de oportunidades, potencializando la ciudadanía social y asumiendo a las personas y grupos con los que trabaja como actores de su propio desarrollo.*

#### **4. Justificación**

A través del presente estudio se pretende aportar una matriz cognitiva para formar profesionales en Trabajo Social y Desarrollo Humano capacitados para la alta dirección de las organizaciones y programas sociales, de manera que puedan incidir en los modelos y cultura organizacional para posicionar intervenciones sociales sustentadas en enfoques de derechos y procesos de atención de calidad que encaminen a las instituciones a escala competitiva, con niveles de eficiencia y eficacia en los servicios sociales otorgados. Y, en un segundo nivel de intervención, dinamizar procesos encaminados a colocar en agenda pública propuestas de políticas de bienestar y derechos.

## 5. Preguntas de investigación

¿Cuál es la matriz cognitiva requerida para formar profesionales en trabajo social que lideren modelos de gestión social con enfoque de desarrollo humano y derechos?

¿Desde qué perspectivas teóricas, éticas, políticas los/as profesionales en Trabajo Social deben analizar a las organizaciones y sus interacciones macro y micro sistémicas?

## 6. Objetivos

### 6.1. General

Proponer desde la academia un perfil profesional en el ámbito organizacional del sector social, sustentado en las tendencias mundiales de responsabilidad social y desarrollo humano; y, la política social del Plan del Buen Vivir.

### 6.2. Específico

Presentar un itinerario de estudio que responda al perfil profesional propuesto, como un aporte a la reforma curricular 2014 de la Carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano.

## 7. Base teórica

### 7.1. La vida humana y las organizaciones en contextos de globalización y mundialización

Cada ser humano es hijo e hija de su tiempo y quienes lo somos de la era de la globalización, asistimos a cambios vertiginosos en la vida humana y en las organizaciones de las cuales formamos parte, marcados por la *incertidumbre*; categoría que Gilberti, (2007: 199) la define como condiciones no anticipadas ni cualificadas de riesgos que enfrentamos.

Incertidumbre que a decir de la referida autora –citando a Bauman- se manifiestan en una sociedad en movimiento, unas organizaciones en movimiento ante lo que se daba por seguro. (Ibíd.)

Si bien es cierto lo que afirmaremos a continuación es casi un cliché, nos permitimos reafirmar que la globalización cambio la vida de los seres humanos y ha incidido en las organizaciones en todas sus dimensiones. Sus impactos se hacen sentir en la vida cotidiana, al asumirse nuevos estilos de vida, tanto en la forma en que se satisfacen necesidades primarias como el hambre o la sed (apacadas en botellas, enlatados, productos pre cocidos y transgénicos); surgiendo –además- nuevas necesidades, en la sociedad de la información y el conocimiento.

Otra dimensión de la globalización es que ésta ha incidido de manera rotunda en una nueva estética a la que han aportado los *mass media* posicionando una cultura de consumo de *iconos universales* a nivel planetario. Es muy posible que la coca cola sea bebida tanto por habitantes de la costa ecuatorial, como en la India, China o Afganistán. O que los jeans que luce Madonna sean imitados por artesanos de regiones o comunidades empobrecidas. O que estos mismos artesanos sean subcontratados/as para realizar prendas de vestir que enriquecen a cadenas de intermediarios que a la vez sirven a las transnacionales.

Los iconos de supremacía y opulencia también son universales y están a la orden del día, solo que no son masivos y están destinados a las elites, cuyo estilo de vida se promueve imitar.

La vida de las mujeres también se ve alterada en la esencia misma de su cotidianidad: el hogar. La globalización, refiere Amorós (2008: 47), está llegando al hogar en forma de trabajo extra doméstico. Medianas empresas que actúan en determinados países de Asia, África y América Latina, enlazadas a transnacionales, subcontratan a microempresas, talleres y trabajo

a domicilio. "... de esta manera el trabajo doméstico interno y externo se solapan, y cada uno de ellos destiñe sobre el otro las tonalidades y matices de su respectivo destino de subordinación" (Ibíd.: 48)

La incertidumbre y la prisa también llegan a la vida familiar. Le arrebatan a sus miembros, minutos y segundos de la cotidianidad para transformarlos en producción; lo cual, a decir de Giberti (2007: 84) constituye una nueva concepción de tiempo en la globalización.

Las premuras y las prisas infiltradas en las vidas de las familias, se constituyen en impaciencias que se tramitan psíquicamente como perfil de intolerancia y la vivencia de pérdida por no aprovechar el tiempo. Inclusive para evaluar la eficacia del ocio (capitalizada como rendimiento en busca de la salud mental o anti estrés) nos demanda incorporar una nueva agenda en nuestros análisis de la vida psíquica. (ibíd.)

Frente a este escenario Luz Patricia Pardo (2010) nos plantea las siguientes interrogantes:

¿Seremos capaces de convivir? ¿De coexistir?, ¿Seremos capaces de manejar nuestro futuro?, ¿podremos seguir avanzando sin que esto signifique labrar nuestra propia destrucción?:

Es claro que nuestra responsabilidad y compromiso como seres inteligentes exige una elaboración y acción, una propuesta para un mañana mejor que permita una relación armónica con el otro.

La convocatoria es construir una sociedad que posibilite dignidad, donde todos alcancemos mayor autonomía, satisfacción y plena realización, se

busca establecer, por tanto, las bases que faciliten el desarrollo pleno e integral de los seres que conforman las organizaciones a través de un nuevo paradigma, sustentado en:

- a) Una nueva concepción del ser humano
- b) Una nueva concepción del poder y las relaciones que de él se desprenden.
- c) Un nuevo concepto de los valores empresariales.
- d) Un acercamiento al concepto de inclusión y equidad de género.

Frente a la demanda de la cultura globalizante de instituir un modelo de sujeto informado y competitivo (Gilberti, 2007: 199) surge una nueva concepción en las interacciones de la humanidad, a las que Morín (1998) las define como relaciones Antropo-bio-cósmica.

Lo que nos hace falta comprender no es la cultura excluyendo la naturaleza, no es el espíritu excluyendo el cerebro; por el contrario, no podemos comprender nuestra naturaleza si excluimos nuestra cultura, nuestro cerebro si excluimos nuestro espíritu; nos hace falta concebir la «unidualidad» compleja de nuestro ser natural-cultural, de nuestro cerebro- espíritu, nuestra realidad a la vez natural y metanatural, es decir: **cosmo-físico-bio-antropo-sociológica.**

El pensamiento de Morín rompe con la concepción de hombre centro del universo y con ello nos abre la posibilidad de construir unas organizaciones en que el respeto a la naturaleza y a nuestros semejantes sea posible. Su concepción implica que no existe un orden establecido. **“El antiguo Cosmos asignaba al hombre su puesto en el Todo y daba un sentido a su vida. El nuevo Cosmos no sólo retira a Dios su gobierno y al hombre su elección,**

**sino que aporta, ante todo, una incertidumbre fundamental sobre el mundo y sobre el hombre.”**, concluye este científico. La incertidumbre por él planteada nos ubica en la continuidad de los procesos de hominización para construir nuevas formas de relaciones humanizantes.

A nuestro entender, Jeremy Rifkin complementa esta concepción, al ubicar al ser humano en relación empática con la naturaleza.

Si la vida humana, el conjunto de nuestra especie, y otras formas de vida están entrelazadas entre sí, así como con la geoquímica planetaria, en una coreografía rica y compleja que sustenta la propia vida, entonces todos somos responsables de la salud del organismo en su conjunto.(Rifkin, 2010, pág. 588)

La carrera de Trabajo Social y Desarrollo Humano ha venido asumiendo esta concepción sustentada en el paradigma ecológico de desarrollo humano. En el Plan Curricular 2012 se señala como parte del objetivo general *“...aportar a la construcción de la centralidad social y cultural del ser humano; y, a la formación de ciudadanía y responsabilidad social con respecto al espacio local, a la nación y al planeta.”*

La reforma curricular 2014 en construcción, ratifica esta concepción expresada en el objetivo general planteado:

Formar profesionales en Trabajo Social con una sólida base en las ciencias sociales y humanas, con pensamiento crítico y capacidad investigativa para proponer e intervenir en la transformación de problemas devinientes de toda forma de exclusión en la convivencia social; con apertura al diálogo interdisciplinar y al pluralismo social y

cultural, como condiciones cognitivas y actitudinales para generar e intervenir en estrategias de desarrollo humano sustentadas en los principios inalienables de los Derechos Humanos y centralidad de la persona humana en sus interacciones con la sociedad y la naturaleza como sujetos de derechos.

Esta concepción, Rifkin, la baja a la vida cotidiana al afirmar que "... el ejercicio de dicha responsabilidad supone vivir individualmente en nuestros barrios y comunidades utilizando vías que fomenten en bienestar general de la biosfera que todos habitamos."

El nuevo valor de empatía con la naturaleza demanda a las organizaciones y profesiones nuevas dimensiones de intervención. En lo que respecta al Trabajo Social, sus profesionales deben liderar la concepción, direccionamiento y viabilización de políticas de responsabilidad social que den cuenta de una nueva jerarquía de valores que sean asumidos como causas universales, en los que la equidad de género, el deber ciudadano frente a los derechos de niños y niñas y el respeto a los derechos de la naturaleza, tengan un lugar privilegiado.

## **7.2. Gestión Social y sistema organizacional**

Luz Patricia Pardo (2014) dota a la gestión social de las siguientes características:

- se desarrolla en organizaciones conformadas por personas, procesos, sistemas y redes sociales tanto a nivel interno como con su entorno inmediato.
- Estos elementos constituyen fuerzas, relaciones que se encuentran en constante interacción, cambio y movimiento.
- Cada punto nodal induce acciones cuyos resultados alimentan procesos y conductas de otras variables algunas esperadas pero muchas

impensadas cuya retroalimentación no es perceptible en su completa dimensión.

- En consecuencia –señala la autora- es improbable controlar la totalidad de los movimientos y resultados: por tanto la organización actúa con vida propia: un sistema social dinámico.

En este enfoque, dado por la autora analizada, las organizaciones en su dinámica interna y externa se comportan como sistemas autónomos, que han evolucionado paralela y bajo la influencia de factores políticos, económicos, sociales, tecnológicos propios de la evolución de la humanidad dejando impreso el sello de la imprevisibilidad de la vida misma; las organizaciones son tan diversas como lo tipos de organización que hay, ya sean productivas, alternativas, sociales, economía social solidaria.

Lo que es común a todo tipo de organización, es la **gestión social** que está inmersa en ellas, pues es permanente la construcción para la interacción social, que se basa en el aprendizaje colectivo, cooperativo, continuo y complejo que se dirige al diseño, optimización y ejecución de planes, programas y proyectos que respondan a las necesidades sociales micro, meso y macro organizacionales.

Pardo plantea que si bien es cierto, siempre han existido organizaciones, y aunque en su concepción primaria, estas se relacionan con el concepto de orden, exactitud, linealidad, equilibrio, claramente una noción fundamentada en la racionalidad del positivismo han ido cambiando adaptándose a las nuevas formas de exigencias del mundo. En esta evolución los procesos y por tanto las personas han tenido que acoplarse entre ellos y con su contexto de tal manera que pudieran subsistir y permanecer con eficiencia, eficacia y efectividad. Y es en este punto donde se establece el abordaje clave: **eficiencia, eficacia y efectividad para qué?, desde que perspectiva, desde que opción?** Si no se define una clara postura de defensa y restitución y goce de los derechos humanos, éticamente tendría asidero la postura de Montañó (2002) cuando afirma que el **eficientismo de las políticas y los servicios**

**sociales**, al no responder a la desigualdad social, conlleva un claro incremento y complejidad en las formas de exclusión social.

### **7.3. El liderazgo como atributo de los profesionales de Trabajo Social**

*“La universidad no prepara profesionales sino ciudadanos a través de las profesiones.”*

*\*Jorge Massucco*

Uno de los puntales esenciales que se debe considerar en la formación del profesional en Trabajo Social es su liderazgo. Liderazgo asumido como un conjunto de habilidades y prácticas que todos pueden observar, entender y aprender en cualquier nivel de organización (Drucker 2003: 92). Liderazgo como la puesta en práctica de un humanismo plenificante.

Una investigación desarrollada sobre profesionales de trabajo social liderando modelos de gestión social de derechos (Mendoza, 2014), arrojó que las líderes entrevistadas habían apostado por una gestión basada en las siguientes dimensiones:

#### **a) Entorno – gestión del conocimiento – valores organizacionales**

Traducidas estas interacciones en la capacidad de **negociación** con carácter cooperativo, continuo y complejo. Las líderes de la investigación, a decir de Matus (2009: 20), miraron el **entorno** desde la opción clara y definida de un proyecto societal inclusivo y generador de formas de convivencia de respeto a los derechos humanos de mujeres, niños y adultos mayores.

A nivel de **valores**, concibieron la participación y organización ciudadana como el norte generador de identidades colectivas, reconocimiento de los problemas sociales intervenidos y visibilización de los sujetos sociales.

## **b) Visión compartida – trabajo en equipo – vínculos estratégicos**

La **visión** plenamente compartida con los equipos de trabajo y actores significativos, así como la preocupación por la formación del talento humano, fueron condiciones imprescindibles de estas líderes para avanzar en positivo.

Otro atributo importante en el ejercicio de su liderazgo, fue la superación de la dicotomías entre estado – sociedad civil; lo cual les permitió impulsar agenda pública para el reconocimiento de derechos. Los **vínculos y la articulación pública - privada** fueron prioritarios en términos de ir acumulando fuerza para el posicionamiento de los derechos defendidos.

Para incidir en interacciones tendientes a alterar situaciones de exclusión e injusticia las líderes apostaron por **actuar con perfil ecológico**, poniendo en práctica programas y propuestas que incidieron en los entornos más inmediatos de los sujetos sociales, así como en el meso y macro sistema, a través de la creación e impulso de modelos, metodologías transferibles y política social.

Actuar con perfil ecológico les permitió

Comprometer a diferentes actores sociales, considerados estratégicos, a través de redes informales o formales.

Sustentarse en políticas sociales y en el desarrollo de proyectos de interés social, para actuar sobre la realidad buscando generar participación, transformación y cambio social.

Los **vínculos** que establecieron bien como alianzas estratégicas o actores esenciales, fueron claves para la construcción de condiciones que dieran paso al reconocimiento de derechos.

### **c) Concepción del ser humano - gestión del conocimiento - procesos de emancipación**

La investigación referida dio cuenta que estas líderes han partido de una **concepción de persona humana** con derecho al pleno desarrollo de sus capacidades y emancipación de desigualdades, asumida como sujeto social desde su multidiversidad y pluralidad. Desde esta plena convicción desarrollaron y dinamizaron estrategias de articulación de los sujetos sociales a los sistemas de derechos y bienestar.

Esto nos hace coincidir con Matus (2009: 57), cuando afirma la necesidad de una formación poli focal, que permita conocer, observar y analizar todas las dimensiones que conforman a la persona humana: su ser, estar, tener, querer, conocer, expresar y sentir. Lo cual, da cuenta que lo espiritual, lo ético, lo político y lo estético son opciones esenciales de la propuesta de gestión del conocimiento en una profesión cuyo **objeto de intervención es a su vez su objeto de conocimiento**.

Continuando con el análisis teórico de liderazgo, Blanchard (2007: XVIII) introduce la cualificación de **liderazgo al más alto nivel**, definiéndolo como “la obtención de un bien mayor”, es decir aquello que es mejor para todos los interesados. Continúa señalando que cuando se habla de liderazgo al más alto nivel el concentrarse en el cumplimiento de metas no es suficiente. La frase clave.-afirma- .es **el propósito del más alto nivel**, el cual es honroso en sí mismo y tiene precedencia sobre cualquier meta de corto plazo como lo es el lucro (Ibíd.). En consecuencia se concentra en los resultados de largo plazo y de la satisfacción humana. El liderazgo al más alto nivel, para Blanchard, es el proceso de lograr resultados valiosos a la vez que se actúa con respeto, cuidado y justicia, para el bien de todos los interesados. (Ibíd.: XXI)

Otra dimensión importante que este autor refiere es que las organizaciones de alto desempeño se concentran de manera constante en mejorar sus capacidades mediante sistemas de aprendizaje, la creación del capital de

conocimiento y la transferencia de lo aprendido a toda la organización puesto que sus integrantes están continuamente esforzándose por mejorar individual y organizacionalmente. (Ibíd.: 14)

Para que una organización sea perdurable, -afirma- se necesita tres elementos: -un propósito significativo, una imagen de futuro y - valores claros que guíen el comportamiento cotidiano; los mismo que se constituyen en los pilares que los líderes deben seguir: **como se crea la visión, como se comunica y como se vive** (Ibíd.: 41). Esto porque como plantea Taylor “Las culturas se mantienen mediante los mensajes que se envían y reciben sobre que comportamientos se espera”. (2006: 35), a lo que Drucker denomina **cultura del ejemplo**, puesto que para este autor, el liderazgo es un proceso, no un cargo, es un conjunto de habilidades y prácticas que todos pueden observar, entender y aprender en cualquier nivel de organización (2003:92)

Siendo los seres humanos complejos y multidimensionales, consideramos de suma importancia, introducir en el presente análisis, el planteamiento de Maturana sobre biología del amor como la manera o hilo central de vivir; lo cual complementado por Frankl se traduciría en **sentido de vida** concebido como todo aquello que personaliza y recupera un humanismo plenificante y una humanidad más comprometida con la verdad, la belleza y el bien (García, 2008:3). Estos planeamientos son fundamentales al momento de analizar los valores y motivaciones de líderes que han podido gestar organizaciones enfocadas en la gestión de derechos humanos.

## 8. Metodología

Se ha concebido el presente estudio como un proceso exploratorio descriptivo, con enfoque cualitativo que ha implicado las siguientes acciones:

- Construcción con visión prospectiva de un perfil de trabajador/a social actuando en sistemas organizaciones de gestión social y del talento

humano, como punto de partida y disparador de los análisis aportados por especialistas.

- Consulta a especialistas para la retroalimentación de la propuesta
- Organización de seminario-taller sobre “La intervención de trabajo social en sistemas organizacionales de gestión social y del talento humano”, facilitado por la PhD Luz Patricia Pardo Martínez.
- Jerarquización de la información

## 9. Desarrollo de la investigación

Las categorías y variables de la matriz para determinar los contenidos del itinerario de estudio del sistema organizacional de gestión social y del talento humano, fue aportada por la \*Mgs. Paola Mejía. Esta matriz, como se puede observar en el Anexo 1, está concebida en bucles que despliegan los componentes interactuantes, a saber:

**Bucle problemática contextual.-** Actores, contextos, fenómenos, derechos.

**Bucle estratégico.-** políticas, tratados y convenios, Constitución, elementos normativos.

**Bucle Teórico.-** fundamentos axiológicos, epistemológicos, praxiológicos, ontológicos.

**Metodológico.-** metodologías, métodos de intervención, roles/funciones, técnico operativo.

La \*PhD Luz Patricia Pardo apporto al **bucle teórico** la categoría **Imaginario Social**, incluyéndose las siguientes conceptualizaciones: .sujeto social e instituciones sociales y políticas, -expresiones emergentes de necesidades humanas, -comunicación y práctica social.

A continuación se exponen los contenidos de la matriz:

## **Bucle problemática contextual.**

<b>Actores</b> Actores sociales de organizaciones empresariales y sociales, grupos de interés. Las y los trabajadores en sus dinámicas y dimensiones como pobladores, familia, ciudadanos y usuarios de servicios. Los individuos y el colectivo
<b>Contextos</b> Contexto socio laboral y Otorgamiento de servicios sociales en niveles público y privado.- Empresas, ONG Tercer sector, instituciones públicas. Dimensiones micro y macro.
<b>Fenómenos</b> Burocratización de servicios Asistencialismo Precariedad salarial Deficiente calidad en los servicios sociales Las organizaciones y la sociedad en general
<b>Derechos</b> Derechos laborales Derechos civiles Rendición de cuenta y transparencia Acceso a sistemas de bienestar Nuevas interacciones en las relaciones que se verifican y prevalecen

## **Bucle estratégico.-**

<b>Políticas</b> La Gestión de Procesos (GP) en la Norma ISO. La Gestión de Procesos (GP) en el modelo EFQM. La Gestión de Procesos (GP) en la Norma ONG con calidad.
<b>Tratados y convenios</b> Derechos laborales OIT  <b>ISO 26000</b> (Responsabilidad Social)

<b>Constitución</b> Secretaría Nacional de Gestión Política  Secretaría Técnica de Cooperación Internacional (Seteci)
<b>Elementos Normativos</b> Código de Relaciones laborales Ley de participación Sistema Unificado de Información de las Organizaciones Sociales (Suios)

### **Bucle Teórico.-**

<b>Fundamentos axiológicos</b> Derechos de los actores organizacionales: sociales, económicos y políticos Responsabilidad social La calidad en la gestión Nuevas formas de explicar, comprender y configurar las formas de organización. Organizaciones desde acciones multidisciplinares y transdisciplinar. Imaginario social.- Sujeto social e instituciones sociales y políticas.
<b>Fundamentos epistemológicos</b> Organizaciones con un nuevo orden. – interconectadas en red con múltiples opciones El individualismo La representación social. Expresiones de las emergentes necesidades humanas.
<b>Fundamentos praxiológicos</b> Constructivismo y sistemas de gestión de desarrollo humano: Bienestar social: protección, lúdica, creatividad, socio afectiva  Formación y capacitación: diagnóstica organizacional, evaluación, proyecto de vida  Medio ambiente Socio Laboral: liderazgo, comunicación, relaciones interpersonales, grupo, seguridad ocupacional  Proceso integrador a nivel organizacional  Acciones se verifican en un contexto integrado en lo geográfico y económico. Diverso en lo social y cultural y conflictivo en lo político y en lo organizacional.  Cambios en el imaginario de mundo que hasta hoy conoce y ha vivido la humanidad.

Diversas pautas de acción, de relación, de comunicación

### **Fundamentos ontológicos**

Teorías de necesidades humanas  
Sociología de la organización  
La organización como sistema: interacciones endógenas y exógenas  
Cultura organizacional  
Lógica sustentada en la dialógica. Lo opuesto y lo antagónico como partes de sistemas integrados en una única perspectiva  
-pensamiento relacional  
-pensamiento complejo  
Configuración compleja red social y organizacional.  
Conciencias valorativas de las personas en las Organizaciones.  
El lenguaje como práctica social

### **Metodológico.-**

#### **Metodologías**

Gestión estratégica  
Gestión de calidad por procesos  
Gestión administrativa

#### **Métodos de intervención**

Modelo de Desarrollo del Talento Humano  
Planeamiento de procesos básicos y de recursos de gestión social  
Mediación de conflictos

#### **Roles/funciones**

Gerente social  
Planificador social  
Consultor social

#### **Técnico operativo**

Diagnóstico social  
Diseño de plan de mejora de procesos básicos d gestión  
Diseño y elaboración de modelos de desarrollo del talento humano

Esta matriz, retroalimentada por dos académicas expertas en este campo: PhD Luz Patricia Pardo y Mgs. Magaly Merchán, sirvió de base para construir el

Itinerario Académico de **Sistemas Organizacionales de Gestión Social** que se expone a continuación.

## VISION

*El profesional de Trabajo Social graduado en la UCSG está preparado para la alta dirección e impulsa en las organizaciones donde interviene, procesos encaminados a innovar modelos de gestión social con criterios de sostenibilidad, competitividad e interés colectivo que apunten a logros de desarrollo humano y social.*

## OBJETO

El ser humano interactuando con sistemas organizacionales en respuesta a sus necesidades y derechos.

## PERFIL

<b>SER</b>
Actúa con liderazgo, pensamiento sistémico relacional, postura y gestión ética-política en el posicionamiento de derechos de usuarios de los sistemas de bienestar, concibiéndolos como sujetos de derechos.
<b>SABER</b>
Determina los parámetros teóricos, culturales y políticos que le permitan influir en la gestión social de derechos de las organizaciones.
Comprende las dinámicas internas y externas de las organizaciones, concibiéndolas como sistemas autónomos en evolución y bajo influencia del entorno político, económico y socio cultural.
<b>SABER CONOCER</b>
Identifica las estrategias metodológicas y operativas para la gestión social y desarrollo del talento humano, la formación y capacitación organizacional que posibiliten proponer cambio y transformaciones.
Analiza propuestas teórica y metodológica de modelos de gestión social comprendiendo la dinámica del poder y las relaciones que se derivan.
<b>SABER HACER</b>

Diagnostica contextos, realidades y problemáticas organizacionales, a partir de las demandas de las instituciones públicas, privadas y de la sociedad civil, respetando el protagonismo de los actores.

Diseña modelos de gestión social sustentados en estrategias que viabilicen el posicionamiento de derechos y emancipación de desigualdades.

Diseña y aplica procesos de intervención en los niveles organizacional, departamental o grupos humanos de un área de trabajo implementando los métodos de diseño, ejecución y evaluación contextualizados.

#### SABER CONVIVIR

Aplica los enfoques de género, intergeneracional e intercultural en los programas de desarrollo humano y social que impulsa.

Actúa en el fortalecimiento de las organizaciones sociales y sus modelos de gestión, con criterios de sostenibilidad, competitividad e interés colectivo que apunten a logros de desarrollo social.

#### SABER EMPRENDER

Actúa con visión organizacional, promoviendo valores y metas de bienestar y desarrollo que aporten a la co -construcción de una cultura de democracia y ejercicio de derechos.

Establece negociaciones con la alta dirección para establecer o innovar modelos de gestión social.

Genera la participación de equipos técnicos y actores significativos en la consecución de objetivos estratégicos.

Frente a este perfil que a su vez alimenta el perfil de egreso del profesional de Trabajo Social de la Universidad Católica de Guayaquil, se construyeron mediante taller participativo los contenidos micro curriculares que se exponen a continuación.

**CONTENIDOS MICROCURRICULARES DEL ITINERARIO ACADEMICO “SISTEMAS ORGANIZACIONALES Y GESTION SOCIAL**

ASIGNATURA	CICLO	No. horas	RESULTADOS DE APRENDIZAJE	CONTENIDOS MINIMOS
SOCIOLOGIA DE LAS INSTITUCIONES	II	40	<p>Conoce el origen de las instituciones y las asume como parte fundamental de la cultura y estructura social.</p> <p>Analiza a las instituciones a partir de sus interacciones en escenarios sociales.</p> <p>Conoce e identifica enfoques teóricos sobre las organizaciones.</p>	<p>DEFINICION Y DELIMITACION CONCEPTUAL DE LAS INSTITUCIONES</p> <p>Instituciones y estructura social Funciones, universalidad, clasificación, red y sanciones sociales institucionales Las instituciones axiales Órdenes institucionales y control social: político, económico, militar, religioso, familiar, educativo. Las instituciones como sistema social.- la relación sistémica sujeto - objeto.</p> <p>DEFINICION Y DELIMITACION CONCEPTUAL DE LAS ORGANIZACIONES</p> <p>Las organizaciones como objeto de estudio de la Sociología. Conceptualización, significado y características.</p> <p>Fundamentos teóricos del análisis de la organización. Escuela funcionalista, estructuralista, cognitivista, ecológica</p> <p>Ubicación del objeto de estudio.</p> <p>Tipos de organizaciones. La relación de las organizaciones con el contexto social. Su inserción en los procesos sociales.</p> <p>El desarrollo de las organizaciones y el escenario de la modernidad. Organizaciones de la sociedad industrial y post-industrial. Globalización, modernidad y complejización de los entramados sociales: lo leve y lo líquido. Modernidad, identidad y vida cotidiana.</p>

<p><b>SISTEMA Y CULTURA ORGANIZACIONAL</b></p>	<p><b>IV</b></p>	<p><b>40</b></p>	<p>Estructura un marco conceptual referencial de las organizaciones sociales y su gestión, con enfoque sistémico,</p> <p>Comprende y explica los elementos estructurales y operativos de las organizaciones en contexto de intervención social.</p> <p>Identifica la cultura organizacional y sus elementos evidentes y no evidentes desde la percepción de los actores e involucrados.</p> <p>Conoce y maneja los diferentes conceptos de cultura organizacional, la gestión del cambio y administración de la resistencia para la implementación de mejoras, adecuaciones o fortalecimiento institucional con un enfoque sistémico e integral.</p>	<p>SISTEMA ORGANIZACIONAL.</p> <p>Teoría general de sistemas. La organización como un sistema. Estructura organizacional: comunicación, valores... Características de las organizaciones. Tipos de organizaciones: abierto, cerradas, públicas, privadas, ONG.</p> <p>CULTURA ORGANIZACIONAL</p> <p>Concepto, Características y Elementos de la Cultura Organizacional. Contexto macro-micro de las organizaciones. Responsabilidad Social. Clima laboral.</p>
<p><b>PLANIFICACION SOCIAL</b></p>	<p><b>V</b></p>	<p><b>40</b></p>	<p><b>Identifica posturas teóricas y metodológicas de la planificación-</b></p> <p><b>Comprende la importancia del manejo teórico metodológico de la planificación social en el ejercicio profesional y su interlocución con lo público.</b></p> <p><b>Determina los momentos metodológicos de la planificación social</b></p>	<p>BASES TEÓRICAS DE LA PLANIFICACIÓN SOCIAL</p> <p>Origen y evolución de la planificación social.- normativa, estratégica, prospectiva</p> <p>Conceptos básicos.- política pública, política social, planificación social, lo público.</p> <p>La planificación social en el estado de bienestar.</p> <p>La planificación como sistema.- programas y proyectos</p> <p>Macro y micro planificación</p> <p>Planificación social del estado ecuatoriano.- plan del Buen Vivir.</p>

				<p>MOMENTOS METODOLOGICOS DE LA PLANIFICACIÓN SOCIAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Analítico investigativo.- Análisis situacional.- Investigación de problemas</li> <li>b) Proyectivo.- visión.- diseño de programas y proyectos.- ciclos de programas y proyectos</li> <li>c) Relaciones entre política, plan, programa y proyecto</li> </ul> <p>LOS ACTORES SOCIALES DE LA PLANIFICACIÓN.- demandantes, destinatarios, administradores.- enfoques de género, interculturalidad, intergeneracional y territorialidad en la planificación.- la participación en la planificación social.- niveles de participación.</p>
<p><b>MODELOS DE GESTION SOCIAL: Mejora de calidad, estratégico, administrativo</b></p>	V	40	<p>Reconoce los diferentes sistemas de gestión de la calidad que abordan el tema de gestión de procesos de organizaciones sociales.</p> <p>Reconoce procesos de gestión administrativa y evalúa la gestión de personas, equipos y procesos para la ulterior retroalimentación y mejoramiento continuo.</p> <p>Preparado para el nivel de gestión organizacional ubicándose desde la dirección eficiente y efectiva con marco estratégico en las empresas y organizaciones,</p>	<p>MODELOS DE GESTIÓN.</p> <p>Modelo de calidad: Cultura de calidad. Normas ISO. Modelo administrativo: planificación de recursos humanos y financieros Modelo estratégico.</p>
<p><b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b></p>	VI	40	<p>Elabora un diseño para la gestión social del talento humano, integrando los componentes de la planeación estratégica a las dimensiones sociales: desarrollo humano, Formación y Capacitación Organizacional y el medio ambiente socio laboral, desde la</p>	<p>Calidad de vida laboral. Conceptos de Gestión.</p> <p>Gestión del Talento Humano.- Los sistemas del modelo: Desarrollo Humano y protección. Formación y Capacitación.</p>

			<p>óptica de un ser humano integrado a las dimensiones y dinámicas del micro, meso y macro sistema.</p>	<p>Medio Ambiente Laboral. Responsabilidad social</p>
<p><b>MEDIACION DE CONFLICTOS</b></p>	<p><b>VII</b></p>	<p><b>40</b></p>	<p>Conoce la importancia de la convivencia pacífica y el respeto a los valores democráticos para el fortalecimiento de la cultura de paz.</p> <p>Conoce y aplica métodos y técnicas de resolución de conflictos en el diagnóstico, comprensión e intervención de los conflictos en la vida de las personas, en sus relaciones e interacciones sociales, familiares y en los procesos grupales.</p> <p>Analiza la importancia de la formación en valores de la convivencia pacífica, en acciones de educación, promoción, prevención y rehabilitación de las personas y grupos sociales afectados por relaciones conflictivas.</p> <p>Desarrolla competencias básicas para la aplicación de métodos de resolución de conflictos, de manera especial de las diversas formas de mediación, en el ejercicio de su profesión.</p>	<p><b>Cultura de paz y concepto de persona humana y trascendente</b></p> <p>Persona Humana como única e irreplicable. .El conflicto como elemento consustancial al ser humano El conflicto e intereses contrapuestos</p> <p><b>Métodos y técnicas de resolución de los conflictos.</b> Métodos y técnicas para resolverlos en positivo Arbitraje. Negociación. Mediación. Reconciliación.</p> <p><b>La mediación de conflictos</b> Normativa y Mediación El Proceso de Mediación Práctica de mediación</p>

## 10. Conclusiones y Recomendaciones

El conocimiento de los sistemas organizacionales y de sus interacciones endógenas y exógenas es esencial para un ejercicio profesional que, sustentado en diagnósticos situacionales y prospectivos, dirija las intervenciones más adecuadas para el respeto y acceso a sistemas de bienestar y derechos humanos.

Conocer los modelos de gestión estratégico, administrativo y de calidad; así como los procesos de gestión que estos incorporan, es fundamental para rendir cuenta de la calidad en lo social, traducida en acceso a derechos de los sujetos sociales con los cuales se interviene.

El conocimiento de sistemas organizacionales y modelos de gestión permite dar cuenta de una formación integral del trabajador social tanto en el ámbito particular como general.

Consecuentemente se requiere una sólida formación en las disciplinas que sustentan la profesión para la comprensión de los sistemas y sujetos de intervención, de manera que el profesional en Trabajo Social graduado en la UCSG se distinga por su “suficiencia antropológica” para conceptualizar y actuar para y con el *ser humano*.

Cultivar la dimensión del liderazgo traducida en capacidad de negociación y dirección, es fundamental para formar un profesional innovador y propositivo.

La innovación debe traducirse en el mejoramiento de calidad de los servicios sociales desde una concepción de derechos y responsabilidad social.

El liderazgo debe conllevar a que sea un gestor de alianzas estratégicas entre los diferentes sectores de gobierno – sociedad civil y sector productivo para generar oportunidades de desarrollo y accesibilidad de derechos.

Lo anterior, demanda una formación que potencie un/a profesional en Trabajo Social que actúe con pensamiento sistémico y perfil ecológico, para analizar los fenómenos sociales desde múltiples miradas y articular estrategias sustentadas teórica y metodológicamente con carácter integral y multiprofesional.

A partir de estas conclusiones, nos permitimos recomendar a la academia la implementación de un itinerario que facilite el conocimiento de los sistemas organizacionales y de los modelos de gestión, de manera que se cumpla con el encargo social de incorporar en la sociedad, profesionales en Trabajo Social, capaces de liderar modelos exitosos en materia de posicionamiento de derechos y emancipación de desigualdades.

Este itinerario debe articular el manejo de tecnologías sociales y de la investigación, de manera que se forje en el/a estudiante una actitud de aprendizaje continuo y de gestión de su propio conocimiento y de recreación continua del acervo teórico metodológico de su propia profesión.

## 11. Bibliografía y anexos

- Amorós, C. (2009). *Mujeres e Imaginarios de la Globalización*. Editorial Homo Sapiens. Rosario.
- Blanchard. K. (2007). *Liderazgo al más alto nivel*. Grupo Editorial Norma: Bogotá
- Drucker. P. Senge P. el at. (2002). *De Líder a Líder. Selección de artículos de Fundación Drucker*. Granica: Barcelona
- Fantova .F. (2005). *Manual para la gestión de la intervención social*. Editorial CCS: Madrid
- García. C (2008) *Anteproyecto Diploma Superior en Logoterapia y Análisis Existencial*. Pontificia Universidad Católica Argentina "Santa María de los Buenos Aires". Paper
- Giberti, E. (2007). *La familia a pesar de todo*. Buenos Aires: Noveduc
- Matus, T. (2009). *Propuestas Contemporáneas en Trabajo Social: hacia una intervención polifónica*. Buenos Aires: Espacio
- Mendoza, S (2014). *"Condiciones organizacionales de Modelos de Gestión Social exitosos en Restitución de Derechos, liderados por profesionales en Trabajo Social"*. Informe Final de Investigación presentado al Sistema de Investigación y Desarrollo de la Universidad Católica de Guayaquil.
- Montaño Barreto, C (2002). *Ladran Sancho, señal que cabalgamos: Réplica a algunos ensayistas desconcertados*, Boletín Electrónico SURA No. 66. Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Costa Rica. Recuperado de <http://www.ts.ucr.ac.cr/suradoc.htm>
- Morín, E. traducido por Solana, L. (1998) *Para una nueva sacralización de la familia*. Memorias II Congreso Latinoamericano Familia Siglo XX. Medellín: Comité Interinstitucional de la Familia (CIF).
- Morín, E. (1998). *La relación Antropo-bio-cósmica*. Recuperado de [www.ouviroevento.pro.br/leiturassugeridas/EM\\_la\\_relación\\_antropo.htm](http://www.ouviroevento.pro.br/leiturassugeridas/EM_la_relación_antropo.htm)
- Pardo Martínez, L. (2012). *Gerencia social en el contexto global y su aporte al desarrollo social*. Editorial Académica Española. Madrid

Pardo Martínez. L. (2012). Marco Teórico de Anteproyecto de Investigación sobre Gerencia Social. Paper.

Rifkin, J. (2010). La Civilización Empática. Editorial PAIDOS. Colección Estado y Sociedad. Madrid.

Taylor, C. (2006) *La cultura del ejemplo: una nueva manera de hacer negocios*. Editorial Aguilar: Buenos Aires