



ALUMNA: Jhoani Lopez Velazquez

MAESTRA: Lic. T.S Ingrid Bustamante Díaz

MATERIA: Trabajo Social

TRABAJO: Resumen

GRADO: 3er Cuatrimestre

GRUPO: “Único”

INTRODUCCION

En este trabajo muestra sobre el perfil que debe tener un trabajador social en todo tipo de áreas que se encuentra ya que de eso depende para su formalidad y le den como un crédito a que me refiero crédito que sea reconocido por sus cualidades que tienen para tratar a las personas y en la forma de como lo hacen para crear platicas que conlleva la confianza y lealtad en entre ambos y así uno como trabajador social pueda apoyarlos adentrándose a su vida de la persona y habla sobre el acontecimiento de lo que tuvo que pasar la carrera de trabajo social para poder tener digámosle reconocimiento y lo que tuvo que pasar su historia de proceso y lo último de las habilidades que uno debe cumplir para poder ser un excelente profesionalita ya que debe tener orden de todo su proyecto que realiza para que sea confiable, creíble, oportuno o útil etc. Para que se vea las ganas de ser mejor.

EL PERFIL DEL TRABAJADOR SOCIAL

CUALIDADES

1. Sensibilidad social y sentido de solidaridad:

La palabra sensibilidad se alude a la capacidad de sentir que tiene una persona para advertir e interpretar lo que les acontece a otras personas y la propensión a sentir la responsabilidad de hacer algo por ellas.

Desde el accionar propio del trabajador social, se trata de la cualidad por la cual un profesional tiene la capacidad de penetración y comprensión activa del otro, en lo que es y en lo que son sus necesidades, problemas, emociones, preferencias, deseos, los centros de interés y las maneras de pensar de las otras personas con las que tenemos relaciones personales o laborales.

Cuando la sensibilidad está más desarrollada y trasciende el ámbito de lo interpersonal, es lo denominamos como solidaridad social. Se trata de la capacidad de captar el grito o el dolor silencioso y mutilante de quienes sufren las consecuencias de la pobreza y de la marginación y exclusión social de las personas con quienes se trabaja y que, con frecuencia, están limitados en su expresividad.

2. Mística y vocación de servicio:

La sensibilidad y la vocación de servicio tienen una forma de culminación cuando una persona y un trabajador social existen una mística y una vocación de servir, expresadas en una atención personalizada, en el interés que manifestamos por el otro, en el afecto que le hacemos sentir y que le damos por el modo de tratarlo.

Estas consideraciones, mística y vocación de servicio, suelen suscitar una sonrisita cobradora en aquellos que se sienten ante todo profesionales. Para ellos, se trata de simples declaraciones idealistas y humanistas o moralistas (o una mezcla de todo ello) que muy poco tienen que ver con la ciencia y el trabajo profesional.

3. Habilidad para sensibilizar, motivar y animar

Esta habilidad es indispensable para quienes trabajan con la gente en actividades. Se trata de que cada persona, grupo o comunidad asuma un cierto protagonismo en la solución de sus problemas y necesidades. La capacidad se trata para movilizar a la gente y de motivarla para inducir a la acción para el logro de metas y objetivos concretos. Para ello hay que estar motivado y animado, que es lo que da al trabajador social, al animador, al educador la capacidad de transmitir vida y entusiasmo; de ilusionarse y dar ilusión a los otros.

4. Madurez humana:

La madurez humana es un estado de equilibrio que se logra de modo natural, condicionado por el entorno físico y social, en interacción con los otros. También es asumir la responsabilidad de los propios actos acerca de lo que deseamos alcanzar, de lo que queremos hacer y de los compromisos que hemos adquirido por el solo hecho de convivir con otros.

La persona madura es la que percibe los hechos de manera realista, hace propuestas constructivas frente a cada una de las situaciones y problemas que confronta, acepta las consecuencias de su propia manera de actuar, aprovecha las experiencias (tanto positivas como negativas) y cambia de opinión, comportamientos, valoración de los hechos, de acuerdo con los nuevos datos de la experiencia. Implica asimismo aceptar a los demás como individuos únicos, diferentes e

inajenables. Como un aspecto de esa madurez humana, es particularmente importante y harto difícil en la práctica la madurez emocional.

5. Don de gentes:

La comunicación es uno de los elementos claves del Don de gentes; y debe ser sincera, abierta, transparente, cordial, auténtica. El ganar la confianza de la gente no implica ningún tipo de acción demagógica cuando se apoya en la lealtad, la claridad y el sentido de servicio, basados en el respeto y la confianza mutua. Se trata de establecer relaciones de simpatía y calidez humana, actuando de tal manera que el modo de relación profesional sea testimonio de real interés por las personas con quienes trabaja. No se está tratando con clientes o pacientes, sino con personas. Hay que saber buscar encontrar la cara buena de las cosas y sacar partido de ello. Ver el lado positivo en el comportamiento ajeno, en vez de propender a criticar y expresar juicios condenatorios.

Esta cualidad se manifiesta en un talento personal caracterizado por un proceder espontáneo y tolerante; por la amabilidad y la simpatía hacia otras personas y por el buen humor y capacidad de poder escuchar en forma sensitiva y con empatía. El don de gentes es la capacidad de crear relaciones interpersonales de confianza y comprensión, productivas y gratificantes.

6. La empatía como capacidad de sintonizar y comprender a los demás:

La empatía es una cualidad estrechamente ligada al don de gentes. Es una capacidad de comprensión e identificación con otras personas. Esta actitud vital comunica a la otra persona nuestra sensibilidad hacia ella, quien, a su vez, se siente comprendida. Nos hace capaces de sintonizar con los sentimientos de las personas que nos rodean.

Ser empático implica:

- Asumir la diversidad, la pertenencia y la singularidad de cada persona
- Capacidad de diálogo y de escucha activa, de modo que seamos capaces de escuchar con la cabeza y el corazón.
- Ponerse en la situación existencial del otro, lo que supone vivir su estado emocional, percibir sus sentimientos, meterse en sus esperanzas y vivencias como si la hubiésemos experimentado nosotros mismos
- Expresar al otro u otros pensamientos positivos y esperanzadores etc.

La empatía no nos hace perder nuestra propia identidad; nos ayuda a descubrir nuestra humanidad común con los otros.

7. La capacidad de diálogo como aspecto.

El diálogo es un aspecto fundamental de toda praxis social, su propósito fundamental es promover el desarrollo humano y un trabajo social liberador. Martin Buber y Paulo Freire nos enseñaron las condiciones para establecer una relación dialógica entre las personas. Nos dice que lo dialógico no se limita al trato entre los seres humanos... es una actitud entre un ser humano y otro, que justamente se presenta en el trato mutuo.

Dos seres humanos que están ligados dialógicamente, o sea que deben haberse orientado el uno hacia el otro más allá del grado de actividad.

8. La capacidad de escucha activa

Escuchar significa mucho más que oír, nos dice José Carlos Bermejo; escuchar es centrarse en el otro. Significa poner atención para oír poniéndose en el lugar del otro, y comprenderlo desde su circunstancia. Significa, sobre todo, querer

comprender, teniendo presente la imposibilidad de concentrarse en una secuencia de signos fijos como son las palabras. Si no estoy en la escucha del otro, el otro no existe para mí.

Más importante es escuchar que hablar, de tal modo que la escucha activa se transforma en un medio de personalización de los otros, de desarrollo humano personal.

CONOCIMIENTOS.

En esta etapa es el cambio. Estos acontecimientos históricos marcaron fuertemente al inicio de esta etapa, son el triunfo de la revolución cubana en 1959, la creación de la Alianza para el Progreso en 1961 y el Concilio Vaticano II, que se inicia en 1962.

Se había generado la crisis propia de todo periodo de cambio y como resultado, la profesión se encontraba en un momento de desorientación y búsqueda, de debilitamiento del contacto con sus raíces, de difusión de su identidad y de división interna. La búsqueda del cambio había sacado a la profesión de sus marcos, y aún no había logrado llegar a una nueva síntesis que armonizara la tradición con los nuevos elementos, cuando el proceso de cambios se vio interrumpido por el golpe militar de septiembre de 1973, acontecimiento que dio término a este periodo.

HABILIDADES

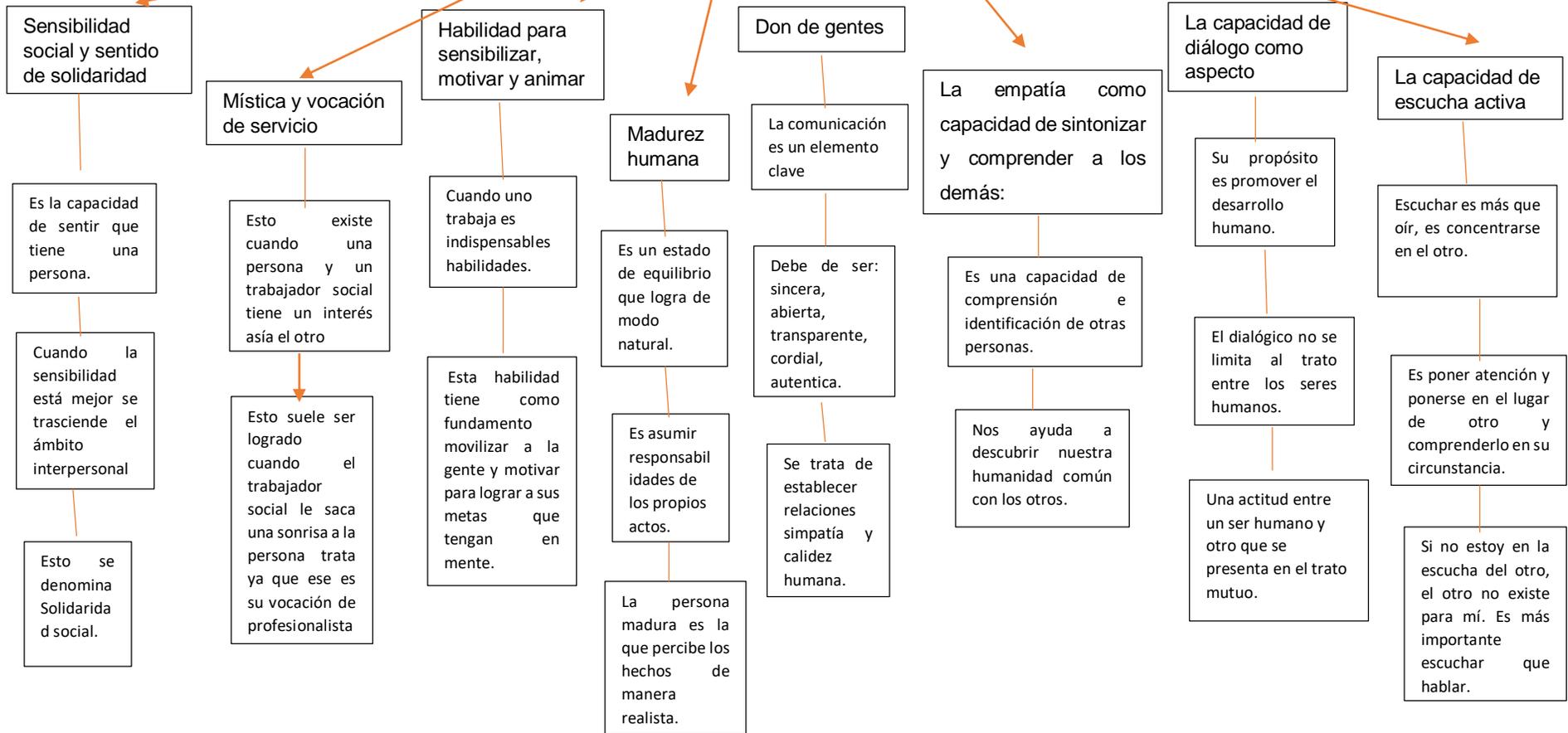
Es un proceso por el cual se determina el establecimiento de cambios generados. Se intenta conocer qué tanto un proyecto ha logrado cumplir sus objetivos o bien qué tanta capacidad poseería para cumplirlos.

En una evaluación de proyectos siempre se produce información para la toma de decisiones, por lo cual también se le puede considerar como una actividad orientada a mejorar la eficacia de los proyectos.

Requisitos que debe cumplir una buena evaluación de proyectos

- **Objetivo:** Debe medirse y analizarse los hechos definidos tal como se presentan.
- **Imparcial:** La generación de conclusiones del proceso de evaluación debe ser neutral, transparente e imparcial. Quienes realizan la evaluación no deben tener intereses personales o conflictos con la unidad ejecutora del proyecto.
- **Valido:** Debe medirse lo que se ha planificado medir, respetando las definiciones establecidas.
- **Confiable:** Las mediciones y observaciones deben ser registradas adecuadamente, preferentemente recurriendo a verificaciones in-situ.
- **Creíble:** Todas las partes involucradas en el proyecto deben tener confianza en la idoneidad e imparcialidad de los responsables de la evaluación, quienes a su vez deben mantener una política de transparencia y rigor profesional.
- **Oportuno:** Debe realizarse en el momento adecuado.
- **Útil:** Debe ser útil y elaborarse en un lenguaje conciso y directo, entendible para todos los que accedan a la información, los resultados de una evaluación no deben dirigirse sólo a quienes tienen altos conocimientos técnicos, sino que debe servir para que cualquier involucrado pueda tomar conocimiento de la situación del proyecto.
- **Participativo:** Debe incluirse a todos los involucrados en el proyecto, buscando de reflejar sus experiencias, necesidades, intereses y percepciones.
- **Retro alimentador:** Un proceso de evaluación debe garantizar la disseminación de los hallazgos y su asimilación por parte de los involucrados en el proyecto, para así fomentar el aprendizaje organizacional.
- **Costo/eficaz:** La evaluación debe establecer una relación positiva entre su costo (económico, de tiempo y recursos) y su contribución en valor agregado para la experiencia de los involucrados en el proyecto.

CUALIDADES DEL TRABAJO SOCIAL:



CONOCIMIENTOS

Esta etapa es el cambio.

Acontecimientos históricos que marcaron fuertemente al inicio de esta etapa

El triunfo de la revolución cubana en 1959

la creación de la Alianza para el Progreso en 1961

El Concilio Vaticano II, que se inicia en 1962.

En 1964, con el gobierno de Frei se da inicio en el país a un proceso importante de reformas

El impulso dado a la organización popular, que se intensifica en 1970

Como resultado de todo este proceso, influenciado por los cambios que al final el Trabajo social se encontraba en una situación que podríamos sintetizar en dos grandes características:

Un amplio movimiento de reflexión sobre sí mismo, muy valioso en su naturaleza.

Una profunda división entre los profesionales que apoyaban la reconceptualización, liberados por las Escuelas, y quienes defendían el pasado de la profesión, liderados por el Colegio de Asistentes Sociales.

HABILIDADES

Es un proceso por el cual se determina el establecimiento de cambios generados.

Por ejemplo, un proyecto siempre se produce información para la toma de decisiones, para ser evaluada.

Debe cumplir estos requisitos de evaluación

OBJETIVO

Debe medirse y analizarse los hechos definidos tal como se presenta.

IMPARCIAL

La generación de conclusiones debe ser neutral, transparente e imparcial.

VALIDO

Debe medirse lo que se ha planificado medir, respetando las definiciones establecidas.

CONFIABLE

Las mediciones y observaciones deben ser registradas adecuadamente.

CREIBLE

Todas las partes involucradas de un proyecto deben tener confianza en la idoneidad e imparcialidad de los responsables de la evaluación.

OPORTUNO

Debe realizarse en el momento adecuado.

UTIL

Debe ser útil y elaborarse en un lenguaje conciso y directo, entendible para los que tengan acceso a esa información.

PARTICIPATIVO

Debe incluirse a todos los involucrados en el proyecto.

RETO ALIMENTADOR

Debe garantizar la diseminación del hallazgo y su asimilación.

EFICAZ

Debe establecer una relación positiva entre su costo y su contribución de valor agregado.

CONCLUSION

Este trabajo explico los sobre las herramientas que debe tener un trabajador social para poder comprender a la persona que esté tratando, que sienta que lo está viviendo su paciente que se adentre a ellos y que crean la confianza entre ambos para poder resolver los problemas que les esté surgiendo. Igual explica sobre algunos acontecimientos que tuvo que pasar la carrera de trabajo social para poder salir adelante y demostrar que si se puede y por ultimo las habilidades depende de cada uno de nosotros ya que por naturaleza lo traemos y si somos buenos trabajadores sociales sabremos llevar acabo lo que esté ocurriendo con los pacientes y poder crear confianza y que ellos crean en nosotros y que nuestra opinión sea oportuna cuando ellos lo necesiten.