



**Nombre de alumnos: Rosaura
Alejandra Córdova Sánchez**

**Nombre del profesor: Lic. Manuela
Jiménez Nery**

**Nombre del trabajo: Súper Notas “La
Supervisión en Trabajo Social”**

**Materia: Trabajo Social en las
Organizaciones**

Grado: 8vo Cuatrimestre

Grupo: Único

Pichucalco, Chiapas a 31 de marzo de 2021

ORIGEN



Tres funciones se mantienen como importantes desde el inicio de la supervisión en trabajo social: orientar, formar y apoyar.

Sirvió al trabajo social de modelo de referencia, así como por la extensión de esta práctica supervisora a otras disciplinas la psiquiatría y la salud, lugares todos ellos donde participaron los trabajadores sociales. También es muy relevante que las escuelas de formación de los trabajadores sociales incluyen la supervisión en sus planes de estudios.

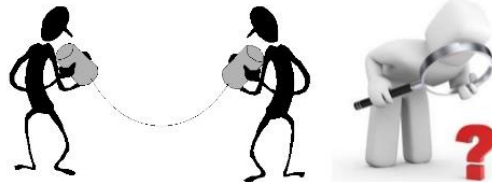
La Supervisión en Trabajo Social

DEFINICIÓN

Supervisar significa “ejercer la inspección superior en trabajos realizados por otros”. Los sinónimos de supervisión también remiten a inspección, control, vigilancia, comprobación y revisión.

CONCEPTO

El término “supervisión” proviene etimológicamente de las palabras latinas super (sobre) y videre (ver). Unidas, significan pues “visión desde arriba”. En el Diccionario de la Lengua Española, visar significa “reconocer o examinar un instrumento, certificación, etc., poniéndole el visto bueno”



Objetivos: La supervisión en Trabajo Social es un proceso teórico-práctico fuertemente imbricado en el desarrollo la disciplina y que persigue incrementar las habilidades profesionales, las buenas prácticas y la calidad del trabajo con usuarios/as de los servicios de ayuda.



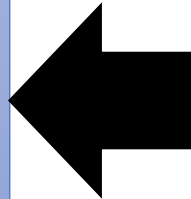
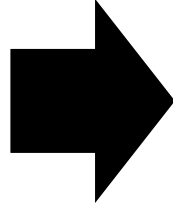
Elementos: supone el uso de métodos y técnicas de investigación con el propósito de valorar y mejorar el planeamiento, control, efectividad y eficiencia de los programas sociales.

Contenido: Es un proceso que orienta la acción de manera coherente en contraposición al espontaneísmo- y la reflexión científica de su praxis social. La supervisión debe estimular la reflexión, la iniciativa, la creatividad, facilitar espacios para suscitar la discusión de problemas.



Supervisión Individual:

La supervisión individual, con una base y encuadre formalizados, ofrece la oportunidad de construir una relación de trabajo basada en la confianza y la confidencialidad. Este modelo permite una reducción del miedo del supervisado a ver expuesta su experiencia y ofrece una mayor continuidad y desarrollo en la formación del profesional, ya que permite un asesoramiento continuo y singular, así como una retroalimentación de la actuación del profesional



Supervisión Grupal:

La supervisión en grupo o colectiva surge a partir de una demanda y es un supervisor externo el que acompaña al grupo. La tarea que debe supervisarse se basa en las experiencias vividas por los miembros de este grupo, y en el espacio de supervisión, se garantiza un marco de trabajo que favorece la exploración, el análisis, la búsqueda de sentido y la reflexión crítica.

La supervisión educativa tiene como función primordial aplicar normas, instrumentos, procesos y procedimientos en los niveles y modalidades del sistema educativo para controlar, vigilar, garantizar y evaluar la gestión en las zonas educativas

La supervisión de apoyo es aquella que tiene en cuenta en sus objetivos y aplicación el ofrecer apoyo a las personas que reciben dicha supervisión, de forma que puedan superar mejor las tensiones y dificultades que se presentan en el ejercicio de su trabajo.



Proceso de arreglar la estructura de una organización y de coordinar sus métodos gerenciales y empleo de los recursos para alcanzar sus metas. Es un grupo relativamente estable de personas en un sistema estructurado y en evolución cuyos esfuerzos coordinados tienen por objeto alcanzar metas en ambiente dinámico.



**Nombre de alumnos: Rosaura
Alejandra Córdova Sánchez**

**Nombre del profesor: Lic. Manuela
Jiménez Nery**

**Nombre del trabajo: Ensayo “La
Supervisión en las Organizaciones”**

**Materia: Trabajo Social en las
Organizaciones**

Grado: 8vo Cuatrimestre

Grupo: Único

Pichucalco, Chiapas a 31 de marzo de 2021

INTRODUCCION

Hoy más que nunca, se requiere en las empresas hombres pensantes, capaces de producir con altos niveles de productividad en un ambiente altamente motivador hacia sus colaboradores.

Supervisar efectivamente requiere, planificar, organizar, dirigir, ejecutar retroalimentar constantemente exige constancia, dedicación, perseverancia, siendo necesario poseer características individuales en la persona que cumple esta misión.

La supervisión es una actividad técnica y especializada que tiene como fin fundamental utilizar racionalmente los factores que le hacen posible la realización de los procesos de trabajo: el hombre, la materia prima, los equipos, maquinarias, herramientas, dinero, entre otros elementos que en forma directa o indirecta intervienen en la consecución de bienes, servicios y productos destinados a la satisfacción de necesidades de un mercado de consumidores, cada día más exigente, y que mediante su gestión puede contribuir al éxito de la empresa.

Supervisar efectivamente requiere: planificar, organizar, dirigir, ejecutar y retroalimentar constantemente. Exige constancia, dedicación, perseverancia, siendo necesario poseer características especiales individuales en la persona que cumple esta misión.

¹ “Proceso de arreglar la estructura de una organización y de coordinar sus métodos gerenciales y empleo de los recursos para alcanzar sus metas. Es un grupo relativamente estable de personas en un sistema estructurado y en evolución cuyos esfuerzos coordinados tienen por objeto alcanzar metas en ambiente dinámico”.

Son todas las actividades que se realicen para operar y controlar el esfuerzo de los hombres, con el objeto de que éstos, en grupo o individualmente cumplan con las funciones o tareas que le han sido asignadas. Los supervisores actúan como jueces y como solucionadores de problemas en el proceso de control en una organización.

Los supervisores cumplen 2 funciones: en el primer rol, actúan como un juez observando lo que sucede en el departamento para ver si las actitudes, condiciones y resultados se llevan a cabo como se esperaba. En el segundo rol, actúan al solucionar problemas y tomar decisiones esto se hace con el fin de averiguar porque no salió bien algo y luego decidir qué hacer al respecto en su rol de juez, los supervisores observan lo que sucede a través del proceso de conversión y luego compara estas observaciones con los estándares de lo esperado. Estos estándares se derivan de las metas que se establecieron durante el proceso de planeación o pueden ser las mismas metas en el rol de solucionadores de problemas y de tomadores de decisiones, los supervisores no solo no deben averiguar porque las condiciones o resultados están por debajo de los estándares, sino también corregir esas condiciones y lograr los resultados esperados.

La planeación y el control son inseparables: los gemelos siameses de la administración la acción no planeada no puede controlarse, porque el control requiere mantener encauzadas las actividades corrigiendo las desviaciones de los planes iniciales. Cualquier intento por controlar sin planes no tendría sentido puesto que no se podría saber si se va a donde se desea ir la tarea del control a menos que se sepa de antemano a donde se quiere ir la tarea de la planeación los planes proporcionan por tanto los estándares de control.

¹ Drucker, Peter, F. La Gerencia, tareas, responsabilidades y prácticas. Editorial El Ateneo. México.

² **“La supervisión ha de ser sensible a los cambios, ha de estar impregnada de una actitud experimental y debe dedicarse continuamente a la reevaluación de los objetivos y a evaluar materiales, políticas y métodos”**

La supervisión deberá respetar la personalidad y las diferencias individuales, y buscará proporcionar oportunidades para la mejor expresión creatividad de cada personalidad.

La supervisión deberá proporcionar plenas oportunidades para la formación conjunta de políticas y planes acogiendo gustosamente y utilizando la libre expresión y las aportaciones de todos los interesados.

En primer lugar el supervisor debe expresar primero confianza en que los nuevos empleados van a desempeñarse bien en el puesto los supervisores necesitan alertar a estos individuos, indicándoles, que la compañía no los hubiera contratado si no creyera que podrían desarrollar las funciones del puesto en segundo lugar los supervisores necesitan explicar cualquier requerimiento que señale el cargo y este a su vez se le tiene que dar como una especie de explicación con un previo adiestramiento, para que el nuevo empleado que ingrese a la organización no corneta fallas que le pueda costar a la empresa y así poder cumplirá cabalidad los objetivos de la organización en tercer lugar, el supervisor debe informar al empleado recién contratado de lo de lo que le gusta y lo que le disgusta, eso debe hacerse recién entrando el nuevo empleado para que en un mañana no exista lo que conocemos como un roce o un mal clima organizacional.

Cada supervisor tiene preferencia específicas por uno o dos trabajadores eso no es aconsejable porque eso ínsita malestar entre los mismo compañeros, una desunión total o una rivalidad y eso pondría en peligro la producción de la empresa.

² Rodríguez, Valencia, J. Cómo aplicar la planeación estratégica a la pequeña y mediana empresa. Editorial Thomson. México. 2005.

³ **“La supervisión es una actividad técnica y especializada que tiene como fin fundamental utilizar racionalmente los factores que le hacen posible la realización de los procesos de trabajo: el hombre, la materia prima, los equipos, maquinarias, herramientas, dinero, entre otros elementos que en forma directa o indirecta”.**

Para realizar un buen control debe haber unas herramientas y unas técnicas que nos ayuden o permitan realizar esta función más fácilmente. Entre los objetos más que un gerente más debe controlar es la información la información apropiada en el momento oportuno y en cantidad precisa puede ser la clave para salir de un problema o de una situación de riesgo. Para controlar esta información en las empresas, existe el Sistema de Información para la Gerencia el cual es un sistema que proporciona a la gerencia la información que necesita a intervalos periódicos lo que los gerentes más debemos tener en cuenta es que es muy diferente la información a simplemente los datos. Los controles del comportamiento, son de los más importantes en la administración porque hay que trabajar con personas.

³ Stoner, James, A. F. Administración. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana. 2a. Edición. México 1982.

CONCLUSION

Para cualquier persona con responsabilidades de dirigir grupos de individuos dentro de una empresa, el talento en materia técnica y de supervisión indispensable para lograr un mejor desempeño de una organización. Realmente los individuos esperan mucho de sus supervisores, los supervisores también esperan mucho de los componentes de su grupo. Ser pues supervisor con capacidad para satisfacer las necesidades emocionales, sentimentales y materiales de aquellos que lo necesiten son cualidades esenciales en todo liderato.

Cuando un individuo se le llama para desarrollar actividades supervisoras, ese solo talento no es suficiente para asegurar el éxito como supervisor. Este también debe poseer habilidad para fijar y lograr objetivos, establecer prioridades y planes de acción, tomar decisiones, organizar las tareas, motivar a sus colaboradores, controlar el curso de las acciones y retroalimentar a su personal. En otras palabras, debe saber manejar los recursos con que se dispone para lograr los objetivos y metas establecidas.

BIBLIOGRAFIA

- Drucker, Peter, F. La Gerencia, tareas, responsabilidades y prácticas. Editorial El Ateneo. México.
- Rodríguez, Valencia, J. Cómo aplicar la planeación estratégica a la pequeña y mediana empresa. Editorial Thomson. México. 2005.
- Stoner, James, A. F. Administración. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana. 2a. Edición. México 1982.