



Nombre de alumnos: Yoani Perez Gordillo

Nombre del profesor: MANUELA JIMENEZ NERY

Nombre del trabajo: SUPERNOTA DE UNIDAD NO.3

Materia: TRABAJO SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

Grado: 8vo

Grupo: Único

UNIDAD III LA SUPERVISIÓN EN TRABAJO SOCIAL 3.1.- Historia, concepto, definición.

Desde sus inicios se contempla como parte integrante de la teoría, la práctica y la historia del Trabajo Social, como una forma de aprender y co-aprender cuestiones de la propia profesión social.



El proceso de supervisión se propone es similar, en muchos aspectos a la relación que se establece entre el cliente y el trabajador social en el sentido de las emociones que se proyectan en la relación, como los temores y las esperanzas.



Exige que el estudiante tenga la capacidad de expresar y liberar sentimientos en relación a los conocimientos que adquiere.



potenciar una actitud que deje que el proceso de reflexión influya sobre el proceso emocional.

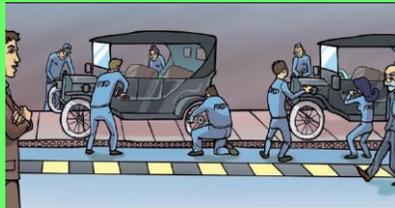


La meta final es incrementar la calidad de los servicios ofrecidos a los usuarios de los servicios sociales o clientes.

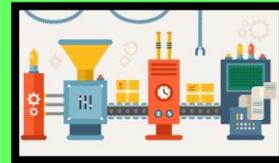


3.2.- Objetivos, elementos y contenido de la supervisión.

Esta figura del supervisor es común que se asocie su comienzo como rol dentro de un equipo de trabajo a partir de los procesos "fordistas" o de producción en serie comenzaron a imponerse como metodología trabajo a principios del siglo XX



Se necesitó que la supervisión fuese parte ya que comenzaron a entrar en juego conceptos como "productividad" y por ello resultó necesario conocer el desempeño en particular de cada trabajador.



Una supervisión eficiente exige no solo conocimientos, también habilidades, visión y previsión. El éxito del supervisor generalmente determina el éxito de los proyectos y objetivos.



El papel del supervisor se divide en dos categorías de responsabilidades que en sus funciones básicas son facetas diferentes de una misma actividad por lo que no puede llevar a cabo una al prescindir de la otra.



La supervisión tiene como propósito asegurar la calidad del programa y del funcionamiento además de permitir que el personal se desempeñe en sus funciones con excelencia.



3.3.- Fases del proceso: individual y grupal.

El proceso evolutivo del grupo busca la resolución de la problemática detectada en el grupo, las cuales sirven para que sus miembros adquieran conciencia de grupo y aprendan a vencer obstáculos.



Los procesos a en el método de Trabajo Social requieren un estudio profundo, una planeación, una búsqueda de información actualizada y el estudio de los problemas para lograr los fines propuestos.



Las técnicas e instrumentos en el Trabajo Social en Grupo han sido manejadas para la recolección de información y como generadoras de procesos de comunicación.



Con ellas es posible la lectura, comprensión y análisis de los sujetos, los contextos y las situaciones sociales en donde se actúa



3.4.- Instrumentos y técnicas.

Han sido manejadas para la recolección de información y generadoras de procesos de comunicación, ya que con ellas es posible la lectura, comprensión y análisis de los sujetos, los contextos y las situaciones sociales en donde se actúa.



Las técnicas del Trabajo Social en Grupo se refieren a las herramientas de ayuda y desarrollo de capacidades del profesional y de los sujetos.



Los instrumentos son objetos diseñados sobre los cuales se recoge información, con el propósito de obtener resultados posteriores y de esta manera acercarse a la realidad sobre la que se interviene.



Se evidencia que en el método de Trabajo Social en Grupo no se aplica un proceso operativo exacto puesto que se retoman elementos de otros métodos para complementarse.



3.5.- Proceso de supervisión: educativa, de apoyo y de gestión organizacional.



Epistemológicamente, la supervisión escolar se fundamenta en el enfoque humanista, el cual, define al hombre como una entidad superior, Funciones de la supervisión escolar

Tiene como función aplicar normas, instrumentos, procesos y procedimientos en los niveles y modalidades del sistema educativo



Esto con el fin de garantizar y evaluar en las zonas educativas, sector escolar que conlleve al supervisor al cumplimiento de la acción supervisora.



La supervisión escolar se encarga de suministrar sugerencias y ayudas constructivas con el propósito de orientar el trabajo administrativo en las instituciones.



La acción supervisora permitirá el cumplimiento de los fines establecidos en la normativa legal vigente del Ministerio de Educación.





Nombre de alumnos: Yoani Perez Gordillo

Nombre del profesor: MANUELA JIMENEZ NERY

Nombre del trabajo: ENSAYO DE UNIDAD NO.4

Materia: TRABAJO SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES

Grado: 8vo

Grupo: Único

INTRODUCCIÓN:

Antes que nada, quiero contribuir al conocimiento y al debate sobre la supervisión de profesionales de la intervención social. Se trata de un tema complejo ya que existen múltiples definiciones, posicionamientos y prácticas que ilustran las experiencias en este campo. En sus formas de ejercicio profesional, se da una diversidad de prácticas que persiguen objetivos similares a la supervisión. En el ámbito de la enseñanza, ha sido tratada clásicamente como instrumento de formación para estudiantes de disciplinas psicosociales orientadas a la ayuda. Sin embargo, en el ámbito profesional la supervisión ha sido insuficientemente investigada y desarrollada. El objetivo de esta investigación es el de analizar propuestas de supervisión, así como sus diferentes modos y prácticas, y profundizar en sus condiciones de ejercicio y en su contribución a la calidad y el bienestar profesional. He optado por estudiar prácticas de supervisión y percepciones de los supervisados con el objetivo de desbrozar y establecer un campo de reflexión acerca de la supervisión. Con esta sensibilidad, me he aproximado a diferentes modelos de referencia sin tomar partido exclusivo por ninguno de ellos; aunque, como es bien sabido, es imposible mantenerse equidistante ante las propias preferencias. Esta investigación es fruto de una elaboración personal y cuidada, adquirida a lo largo de muchos años, gracias en buena medida al haber compartido pensamientos e ideas con otras personas.

Espero que este pequeño pero significativo ensayo pueda cumplir con las normas y las competencias que se me fueron asignadas.

UNIDAD 4

Bueno en mi opinión puedo empezar diciendo que la gestión de la calidad es un conjunto de acciones y herramientas que tienen como objetivo evitar posibles errores o desviaciones en el proceso de producción y en los productos o servicios obtenidos a través de él. Se debe enfatizar que no desea identificar los errores cuando ya han ocurrido, aunque sí evitarlos antes de que ocurran, de ahí su importancia dentro del sistema de gestión de una organización. Es inútil corregir errores continuamente, si no se trabaja para tratar de anticiparnos su aparición. Reúne un conjunto de acciones y procedimientos que buscan garantizar la calidad, no de los productos en sí, sino del proceso para el cual se obtienen estos productos. Actualmente, no existe un producto que no se describa como de alta calidad porque las organizaciones saben que esta es una especificación que los clientes buscan. La calidad no se trata solo de tener un producto terminado de manera eficiente, lo que está detrás de todo esto es la gestión de calidad total. Hablamos del conjunto de una buena organización en todos los procesos de producción, además de establecer una cultura empresarial de mejora continua. Para obtener una verdadera calidad en nuestros productos o servicios se requiere la participación de la organización, desde el puesto más bajo hasta el más alto. La gestión de la calidad establece que el 90% de los defectos o problemas de calidad son generados por los propios procesos y no por el personal. De esta manera, se entiende que una vez que los procesos se han mejorado de acuerdo con las opiniones de los operadores, diseñadores y gerentes, en los últimos años la gestión de la calidad se ha profundizado en la fabricación de productos competitivos en el mercado, a través de sistemas de comercialización, que cubren las necesidades del consumidor. Se plantea la importancia de una buena comunicación empresarial para transmitir la misión y la visión de la empresa. Un sistema de gestión de calidad incluye una serie de normas y estándares que deben cumplirse. La norma ISO 9001 trata de establecer los requisitos para certificar que una organización tiene un sistema de calidad de acuerdo con las normas que se contemplan. Estas normas establecen todos los procedimientos que deben llevarse a cabo durante la actividad productiva de la empresa, definiendo la estructura organizativa, los procedimientos a realizar o los recursos a utilizar. El objetivo final es cumplir con las normas de calidad establecidas para garantizar que el resultado final será el mejor para nuestros clientes, al mismo tiempo que todos los procesos se simplifican durante la producción.

(TRABAJO SOCIAL, 2021)

En términos generales, la historia y evolución del término de calidad puede dividirse en cinco etapas básicas. Repasemos cada una de ellas:

1) Industrialización: Para entender el concepto de calidad es preciso remitirnos al siglo XIX, en los años de la Revolución Industrial, cuando el trabajo manual es reemplazado por el trabajo mecánico. En la Primera Guerra Mundial, las cadenas de producción adquieren mayor complejidad y simultáneamente surge el papel del inspector, que era la persona encargada de supervisar la efectividad de las acciones que los operarios realizaban. Es el primer gesto de control de calidad.

2) Control estadístico: La segunda etapa se sitúa entre 1930 y 1950. Las compañías ya no sólo dejan ver su interés por la inspección, sino también por los controles estadísticos. Estos procesos se vieron favorecidos por los avances tecnológicos de la época. Se pasó de la inspección a un control más global.

3) Primeros sistemas: Entre 1950 y 1980, las compañías descubren que el control estadístico no es suficiente. Hace falta desglosar los procesos en etapas y, tras un período de observación, detectar los fallos que se originen en ellas. En estos años surgen los primeros sistemas de calidad y las compañías ya no dan prioridad a la cantidad de productos obtenidos; ahora el énfasis está en la calidad.

4) Estrategias: A partir de los años 80 y hasta mediados de los 90, la calidad se asume como un proceso estratégico. Este es quizá uno de los cambios más significativos que ha tenido el concepto, pues a partir de este momento se introducen los procesos de mejora continua. La calidad, que ahora ya no es impulsada por inspectores sino por la dirección, se contempla como una ventaja competitiva. Además, toma como centro de acción las necesidades del cliente. Los Sistemas de Gestión se consolidan y la implicación del personal aumenta.

5) Calidad total: A partir de los años 90 y hasta la fecha, la distinción entre producto y servicio desaparece. No hay diferencias entre el artículo y las etapas que lo preceden; todo forma parte de un nuevo concepto que entra en escena: la Calidad Total, es decir, el proceso en su conjunto. Adicionalmente, la figura del cliente adquiere mayor protagonismo que en la etapa anterior y su relación con el artículo, que ahora llega incluso a etapas de posventa, se convierte en el principal indicador de calidad. Los sistemas se perfeccionan y se adaptan.

(TRABAJO SOCIAL EN ORG., 2021)

pienso que el concepto de calidad ha experimentado un profundo cambio hasta llegar a lo que hoy conocemos por Gestión de Calidad Total. En el contexto de las organizaciones industriales, desde comienzos de este siglo, y tal vez antes, se entendía la calidad como el grado en que un producto cumplía con las especificaciones técnicas que se habían establecido cuando fue diseñado. Posteriormente, fue evolucionando hacia la definición contenida en la norma UNE 66-001: «La adecuación al uso del producto o, más detalladamente, el conjunto de propiedades y características de un producto o servicio que le confieren su aptitud para satisfacer las necesidades expresadas o implícitas». Más recientemente, el concepto de calidad ha trascendido a todos los ámbitos de la organización y así actualmente se define como todas las formas a través de las cuales la organización satisface las necesidades y expectativas de sus clientes, sus empleados, las entidades implicadas financieramente y toda la sociedad en general. Como podemos observar, esta última definición engloba conceptualmente a la segunda y ésta, a su vez, a la primera.

Los principios de la calidad total son de validez universal, tanto para empresas como para entidades de acción social o cualquier otro tipo de organización. No son definitivos, ya que la gestión de Calidad Total evoluciona y tales principios se van mejorando y matizando con el paso del tiempo. Los principios fundamentales son los siguientes:

1. Orientación hacia el cliente. La principal razón de ser de cualquier organización es atender y satisfacer las demandas o necesidades de sus clientes. Para ello, debe conocer su naturaleza y características, identificar sus necesidades implícitas y explícitas, desarrollar productos y servicios para satisfacerlas y averiguar el grado en que lo está logrando.
2. Relaciones de asociación con proveedores. Las relaciones con los proveedores estarán basadas en la confianza y en una integración adecuada, pactando y satisfaciendo sus requerimientos legítimos para generar con ello mejoras del valor añadido a los clientes.
3. Desarrollo e involucración de las personas. Se debe desarrollar el pleno potencial de las personas que trabajan en la organización, involucrarlas y hacerlas partícipes del proyecto.
4. Procesos y hechos. La tradicional gestión de las organizaciones por funciones o departamentos se debe complementar con la gestión por procesos, lo cual permite satisfacer mejor las necesidades de los clientes. La gestión de los procesos se debe basar en los hechos, la medición y la información.

Son denominados también «Modelos de excelencia en la gestión». Los organismos que los gestionan utilizan como mecanismo para su difusión la entrega anual de unos Premios a la Excelencia en la Gestión. Una característica común a todos ellos es que son dinámicos y, como tales, van evolucionando y adaptándose a los cambios que se producen en el entorno. Centenares de expertos enriquecen estos modelos año tras año con sus aportaciones.

Existen numerosas metodologías que nos permiten ir mejorando diferentes aspectos de la gestión de nuestra organización, potenciando y consolidando los principios de la Calidad Total. Pero si bien cada organización es única y tiene sus particularidades que la hacen diferente de las demás, los principios de la Calidad Total que hemos analizado son universales y aplicables a todo tipo de organizaciones, independientemente de su tamaño, actividad u otras consideraciones. Otro tanto podemos decir de los modelos y de las metodologías de mejora.

Las entidades participantes en los programas de Euskalit, junto a las actividades mencionadas anteriormente, están revisando los aspectos clave para el despliegue de la gestión por procesos. Asimismo, en breve se formarán en metodologías y herramientas de mejora continua y resolución de problemas. Algunos de las entidades comenzaron a conocer y aplicar las metodologías de Calidad Total hace años. Concretamente, Novia Salcedo Fundazioa ha avanzado en este camino, y además de lo ya mencionado, ha realizado su segunda autoevaluación según el Modelo Europeo de Gestión. Como resultado de dicha autoevaluación, y como apoyo importante para la mejora de la organización, se detectaron determinadas áreas de actuación sobre las que está y continuará trabajando (aplicación de la metodología de autoimplantación 5S, formación sobre gestión de las personas, innovación pedagógica).

Los programas de Euskalit tienen una duración plurianual, aunque anualmente se constituyen nuevos grupos en base a las organizaciones interesadas en participaren los mismos. Para ello existe una lista de solicitudes abiertas, de forma que cuando existe un número mínimo de solicitudes se pone en marcha un nuevo grupo de trabajo.

Siento que 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. 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 y retroalimentar constantemente. Exige constancia, dedicación, perseverancia, siendo necesario poseer características especiales individuales en la persona que cumple esta misión.

teniendo como objetivos lo siguiente:

- Mejorar la productividad de los empleados
- Desarrollar un uso óptimo de los recursos
- Obtener una adecuada rentabilidad de cada actividad realizada
- Desarrollar constantemente a los empleados de manera integral
- Monitorear las actitudes de los subordinados
- Contribuir a mejorar las condiciones laborales

No hay labor más importante, difícil y exigente que la supervisión del trabajo ajeno. Una buena supervisión reclama más conocimientos, habilidad, sentido común y previsión que casi cualquier otra clase de trabajo. El éxito del supervisor en el desempeño de sus deberes determina el éxito o el fracaso de los programas y objetivos del departamento. El individuo sólo puede llegar a ser buen supervisor a través de una gran dedicación a tan difícil trabajo y de una experiencia ilustrativa y satisfactoria adquirida por medio de programas formales de adiestramiento y de la práctica informal del trabajo. Cuando el supervisor funciona como es debido, su papel puede resumirse o generalizarse en dos categorías o clases de responsabilidades extremadamente amplias que, en su función real, son simplemente facetas diferentes de una misma actividad; no puede ejercer una sin la otra. Estas facetas son seguir los principios de la supervisión y aplicar los métodos o técnicas de la supervisión. Ambas tienen que contribuir a que se logren los objetivos de la organización.

El termino supervisor se aplica en todos los niveles de la administración a quienes dirigen las actividades de otros. Pero se ha vuelto costumbre aplicarlo sólo a las personas de los niveles inferiores de la jerarquía administrativa. El supervisor es un elemento clave dentro de cualquier organización. De él depende la calidad del trabajo, el rendimiento, la moral y el desarrollo de buenas actitudes por parte de los trabajadores. El supervisor dirige y evalúa el trabajo y conoce a todos los trabajadores. El supervisor moderno ha dejado de ser operador y el líder nato del grupo para convertirse en un especialista del comportamiento humano, en lo que concierne a la práctica de la habilidad administrativa y de los aspectos técnicos de su cargo.

Según lo que yo pude captar estos son las características del supervisor:

- **Conocimiento del Trabajo:** Esto implica que debe conocer la tecnología de la función que supervisa, las características de los materiales, la calidad deseada, losa costos esperados, los procesos necesarios, etc.
- **Conocimiento de sus Responsabilidades:** Esta característica es de gran importancia, ya que ella implica que el supervisor debe conocer las políticas, reglamentos y costumbres de la empresa, su grado de autoridad, sus relaciones con otros departamentos, las normas de seguridad, producción, calidad, etc.
- **Habilidad Para Instruir:** El supervisor necesita adiestrar a su personal para poder obtener resultados óptimos. Las informaciones, al igual que las instrucciones que imparte a sus colaboradores, deben ser claras y precisas.
- **Habilidad Para Mejorar Métodos:** El supervisor debe aprovechar de la mejor forma posible los recursos humanos, materiales, técnicos y todos los que la empresa facilite, siendo crítico en toda su gestión para que de esta manera se realice de la mejor forma posible, es decir, mejorando continuamente todos los procesos del trabajo.
- **Habilidad para Dirigir:** El supervisor debe liderar a su personal, dirigiéndolo con la confianza y convicción necesaria para lograr credibilidad y colaboración de sus trabajos.

De manera muy general se puede decir que todo supervisor tiene cuatro (4) grandes funciones:

PROYECTAR: Se debe programar o planificar el trabajo del día, establecer la prioridad y el orden, tomando en cuenta los recursos y el tiempo para hacerlo, de igual forma el grado de efectividad de sus colaboradores, así como la forma de desarrollar dicho trabajo dentro de su departamento. Proyectar en el corto, mediano y largo plazo. es uno de los pilares fundamentales para el éxito de cualquier supervisor.

DIRIGIR: Esta función comprende la delegación de autoridad y la toma de decisiones, lo que implica que el supervisor debe empezar las buenas relaciones humanas, procurando que sus instrucciones claras, específicas, concisas y completas, sin olvidar el nivel general de habilidad de sus colaboradores.

DESARROLLAR: Esta función le impone al supervisor la responsabilidad de mejorar constantemente a su personal, desarrollando sus aptitudes en el trabajo, estudiando y analizando métodos de trabajo y elaborando planes de adiestramiento para el personal nuevo y antiguo, así elevará los niveles de eficiencia de sus colaboradores, motivará hacia el trabajo, aumentará la satisfacción laboral y se logrará un trabajo de alta calidad y productividad.

CONTROLAR: Significa crear conciencia en sus colaboradores para que sea cada uno de ellos los propios controladores de su gestión, actuando luego el supervisor como conciliador de todos los objetivos planteados. Supervisar implica controlar. El supervisor debe evaluar constantemente para detectar en qué grado los planes se están obteniendo por él o por la dirección de la empresa.

Recordemos que la intervención social surge de las iniciativas y movimientos de acción social y comunitaria como alternativa a situaciones de vulnerabilidad en contextos muy concretos, ante la falta de respuesta de la administración. Según se iba conformando el llamado estado del bienestar, se ha ido constituyendo de manera progresiva (pero lenta y tardía) la profesionalización, el reconocimiento y la regulación como sector. A partir de estos antecedentes, conceptos como calidad son entendidos como propios de otros sectores de carácter más empresarial o industrial y muy referidos al control de calidad del producto o solo entendidos como gestión de la calidad. Con el propósito de contribuir a acabar con este cuestionamiento sobre la calidad en la intervención social, vamos a partir de lo más general (las entidades) para llegar a lo concreto (las intervenciones). Y para ello, partiremos del concepto de aseguramiento de la calidad del servicio: se trata de garantizar la calidad en los procedimientos para asegurar la prestación adecuada del servicio. Es decir, no sólo se busca controlar que el resultado final sea el deseado, sino garantizar que cada paso de su proceso se realice siempre bajo unas determinadas especificaciones, que son consideradas como adecuadas, para reconocer la correcta ejecución del servicio.

Este concepto de calidad viene derivado de las normas ISO de certificación de la implantación de sistemas de gestión y administración de la calidad. En nuestro sector, no son muchas las entidades que estén certificadas. Tampoco supone un requisito obligatorio y tampoco puede decirse que se entienda desde las entidades como algo beneficioso. Y de las entidades certificadas, en ocasiones, la CALIDAD solo se aplica a la gestión de la entidad, existiendo carencias del aseguramiento de la calidad en la propia prestación del servicio. Sin embargo, ambos aspectos (orientación al cliente y mejora continua), son intrínsecamente propios del buen hacer de nuestra profesión y de cualquier intervención social, aunque en nuestro día a día no las nombremos de esta manera.

Más allá de la obtención de un sello o un reconocimiento, o incluso de las cláusulas sociales que se están empezando a requerir en los concursos públicos o convocatorias de subvenciones, la implantación de sistemas de gestión de la calidad puede suponer los siguientes beneficios:

- Constituye la sistematización de una dinámica de mejora continua.
- Contribuye a aumentar la eficacia, la eficiencia y la efectividad.
- Optimiza la organización interna y la comunicación y relación entre los programas, los proyectos, servicios, los profesionales...a través de la gestión por procesos.

- Incentiva la innovación y el desarrollo de nuevos servicios y proyectos.
- Organiza la documentación y la información tanto, interna y externa, promoviéndose así la mejora en la toma de decisiones.
- Homogeniza y sistematiza los procedimientos, simplificándolos, evaluándolos y mejorándolos.
- Aumenta la participación de los profesionales que forman parte de la entidad, aumentando su motivación y su identificación con la misión de la misma.
- Propicia la participación de las personas destinatarias de las actuaciones.

(TRABAJO SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES , 2021)

Conclusión:

Desde mis puntos de vista lo que aprendí fue que el desarrollo de proyectos sociales es una alternativa para el trabajo comunitario”, ya que ha sido parte de una experiencia sumamente gratificante y significativa en nuestro proceso de formación académica; es resultado del proceso de intervención generado a través de la práctica escolar. Ha dejado un gran aprendizaje, aunado al reforzamiento de un conjunto de valores tales como: solidaridad, participación, respeto, responsabilidad, compromiso, que sin duda; han dado lugar a nuestro crecimiento y desarrollo como profesionales del Trabajo Social. Considero que nuestros conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas y actitudes se han puesto en acción, de tal modo que ha permitido una perspectiva distinta del quehacer profesional y, llegado el momento de nuestro desempeño como profesionales, nos permitirá una comprensión más amplia sobre algunas cuestiones fundamentales que todo profesional debe abordar. Es así que reconocemos la posibilidad de diseñar, ejecutar y evaluar modelos de intervención social en determinadas problemáticas sociales.

Bibliografía

ANTOLOGÍA DE TRABAJO SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN. (07 de Abril de 2021). *Fases del proceso: individual y grupal*. Obtenido de Fases del proceso: individual y grupal.:
<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/eaab2eb00933e5fbe8c4d3c57ab953ab.pdf>

ANTOLOGÍA DE TRABAJO SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES . (07 de Abril de 2021). *Objetivos, elementos y contenido de la supervisión*. Obtenido de Objetivos, elementos y contenido de la supervisión:
<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/eaab2eb00933e5fbe8c4d3c57ab953ab.pdf>

ANTOLOGÍA, TRABAJO SOCIAL EN LAS ORG. (07 de Abril de 2021). *Proceso de supervisión: educativa, de apoyo y de gestión organizacional*. Obtenido de Proceso de supervisión: educativa, de apoyo y de gestión organizacional.:
<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/eaab2eb00933e5fbe8c4d3c57ab953ab.pdf>

TRABAJO SOCIAL. (07 de Abril de 2021). *Gestión de la calidad*. Obtenido de Gestión de la calidad:
<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/eaab2eb00933e5fbe8c4d3c57ab953ab.pdf>

TRABAJO SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES . (07 de Abril de 2021). *Instrumentos y técnicas*. Obtenido de Instrumentos y técnicas.:
<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/eaab2eb00933e5fbe8c4d3c57ab953ab.pdf>

TRABAJO SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES . (07 de Abril de 2021). *Calidad y calidez en la intervención social*. Obtenido de Calidad y calidez en la intervención social.:
<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/eaab2eb00933e5fbe8c4d3c57ab953ab.pdf>

TRABAJO SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES . (07 de Abril de 2021). *Historia, concepto, definición*. Obtenido de Historia, concepto, definición.:
<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/eaab2eb00933e5fbe8c4d3c57ab953ab.pdf>

TRABAJO SOCIAL EN ORG. (07 de Abril de 2021). *Historia, conceptos básicos*. Obtenido de Historia, conceptos básicos.:
<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/eaab2eb00933e5fbe8c4d3c57ab953ab.pdf>

TRABAJO SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES . (07 de Abril de 2021). *La supervisión como gestión organizacional*. Obtenido de La supervisión como gestión organizacional.:
<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/eaab2eb00933e5fbe8c4d3c57ab953ab.pdf>

WIKIPEDIA, TS. (05 de Abril de 2021). *TRABAJO SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES*. Obtenido de
Gestión de la calidad en las organizaciones sociales.:
https://es.wikipedia.org/wiki/Gesti%C3%B3n_empresarial