



**Mi Universidad**

## **MAPA CONCEPTUAL**

*NOMBRE DEL ALUMNO: VELÁZQUEZ ZAMORANO YADIRA LUCELI*

*NOMBRE DEL TEMA: SUPERVISIÓN DEL TRABAJO SOCIAL*

*PARCIAL: I*

*NOMBRE DE LA MATERIA: TRABAJO SOCIAL EN LAS ORGANIZACIONES*

*NOMBRE DEL PROFESOR: LIC. YARENI ESPINOSA*

*NOMBRE DE LA LICENCIATURA: LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL Y  
GESTIÓN COMUNITARIA*

*CUATRIMESTRE: 8VO CUATRIMESTRE*

# LA SUPERVISIÓN EN TRABAJO SOCIAL

## Historia, concepto, definición

**Nos relata**

- La Supervisión 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. Así, pueden encontrarse diferentes maneras de concebirla como:
- tarea administrativa (Dimock y Trecker, 1949) como soporte para las terapias (Shulman,
- 1982), como orientación educativa (Perلمان, 1969; Kadushin, 1976). Por otra parte, la supervisión ha ido reflejando las diferentes teorías de la disciplina. Algunos autores la consideran como un corpus diferente de la práctica profesional (Banshall y Exall, 1981).
- En la actualidad, se contempla como una parte de la práctica misma del trabajo social (Boahenar, 1999; Wolford y Hui-Yuh, 2010). Asimismo conceptualmente a lo que es la supervisión no es tarea fácil pues existen variedad de definiciones que implican matices valorativos diferentes acerca de las personas.

Es pues una "visión desde arriba". Por tanto, demuestra una posición superioridad de alguien desde donde se dirige. "La supervisión es un método fundamental mediante el cual se esfuerza, en función de la práctica cotidiana, la aplicación de los principios del trabajo social a los estudiantes o a los trabajadores sociales de un organismo con el fin de consiguiendo paulatinamente determinados estándares en el desarrollo profesional" y en la formación de estudiantes o de profesionales, el supervisor, en base a sus conocimientos, a la comprensión de sí mismo y de los demás y a su experiencia en el trabajo social, presta una ayuda real al supervisado tanto profesional como personal".

## Que es?

- Consideración, tratar a los supervisados como personas con alto potencial, mostrando interés en estos como tales personas, reconociendo sus esfuerzos y estimulándolos con anticipación.
- Facilitación suministrando asesoría y apoyo, brindando recursos técnicos y conceptuales, ayudando a re-descubrir lo aprendido y a re-constituir el conocimiento.
- Participación en la toma de decisiones y estimulando la creatividad.
- Educación, incrementar las habilidades y destrezas profesionales.
- Apoyo espacio para compartir problemas de estrés y agotamiento profesional. Sirve para ventilar sentimientos negativos y desterrar prejuicios.
- La meta final es incrementar la calidad de los servicios ofrecidos a los usuarios de los servicios sociales o clientes.
- Ofrecer validación y apoyo tanto como persona como trabajador.
- Analizar los aspectos personales que influyen en la práctica.
- Apoyar en la toma de conciencia sobre las propias reacciones y las respuestas a los compañeros y los supervisores.
- Ayudar para superar mejor las tensiones y dificultades que se presentan en el ejercicio de la actividad profesional.
- Proveer de un espacio formal y regular donde reflexionar sobre el contenido y el proceso del trabajo.
- Facilitar retroalimentación tanto sobre lo digital, lo analógico, la metacomunicación y sobre el proceso de trabajo.
- Facilitar retroalimentación tanto sobre lo digital, lo analógico, la metacomunicación y sobre el proceso de trabajo.
- Facilitar retroalimentación tanto sobre lo digital, lo analógico, la metacomunicación y sobre el proceso de trabajo.
- Comprender la dinámica de las interacciones entre nosotros y las personas a nuestro cargo o de las que dependamos.
- Reflexionar sobre los propios modos de intervención y sobre las consecuencias de los mismos.
- Explorar otros modos de actuar en situaciones similares.

**UN MODELO DE SUPERVISIÓN, EL PROCESO DE SUPERVISAR**

Desde aquí y supuesto la importancia de la supervisión para garantizar una práctica de excelencia proponemos un modelo ecléctico que parte de ideas constructivistas y del modelo sistémico pretendiendo la formación de una asociación emocional de aprendizaje.

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

Para D. Gardiner los elementos que constituyen el proceso del aprender incluyen:

- Las experiencias que tenemos.
- Los modelos que nos construimos como ayuda a comprender nuestras experiencias.
- El mundo y contexto en el que nos encontramos.

Este proceso exige que el estudiante tenga la capacidad de expresar y liberar sentimientos en relación a los conocimientos que adquiere y potenciar una actitud que deje que el proceso de reflexión influya sobre el proceso emocional.

Es un proceso que necesariamente requiere pues receptividad emocional, imaginación creativa, un pensar disciplinado y la capacidad de actuar adecuadamente.

La supervisión con los estudiantes se hace en cuatro fases, cada una de las cuales tiene sus propias peculiaridades, pero también su propia importancia de la misma manera que la relación profesional. Estas fases son:

- a) La formación de la asociación educativa. Comenzar la asociación educativa determina en gran manera el éxito o el fracaso de la supervisión similar al inicio de la relación profesional/usuario.
- b) El proceso de formación emocional. En esta fase se comienza a integrar en el aprendizaje experiencias y modelos que tienen que ver con una concepción del mundo, de las personas y sus problemas.
- c) La fase intermedia. Aquí surgen nuevas demandas de la complejidad del trabajo práctico por la exploración de nuevas ideas acerca de los modelos teóricos.
- d) La terminación y evaluación. Hemos dicho que el inicio de la asociación educativa es difícil, pero también lo es al acabar, en este sentido también podemos encontrar similitud con la relación con clientes, en el sentido que hay que ir preparando la separación para prevenir ansiedad por el futuro.

Los sentimientos que pueden aparecer serán muy ambivalentes o mixtos, nuevos temores, ansiedades y expectativas pueden aparecer. Un buen terapeuta dominará el dominio de sentimientos positivos o negativos.

En general, en todo grupo de trabajo, de cualquier tipo que sea este, existe una figura que se denomina "supervisor" y que lo representa una persona, sea hombre o mujer. ¿Qué tareas específicas le corresponden a este supervisor?

Precisamente, es quien hace las tareas de supervisión, y supervisar significa llevar adelante acciones de control que luego darán paso a un análisis y evaluación del desempeño de todos y cada uno de los integrantes que conforman el resto del equipo de trabajo.

Sin embargo, la supervisión como tarea dentro de una organización es casi tan antigua como el trabajo mismo.

Pensemos por ejemplo en los antiguos imperios como el egipcio o el romano, en los cuales miles de hombres conforman ejércitos de trabajo (algunos incluso eran bajo condiciones esclavas). De alguna manera, debió haber existido la supervisión o en términos generales, el control.

- Objetivos de la supervisión**
1. Mejorar la productividad de los empleados
  2. Desarrollar un uso óptimo de los recursos
  3. Obtener una adecuada rentabilidad de cada actividad realizada
  4. Desarrollar constantemente a los empleados de manera integral
  5. Monitorear las actitudes de los subordinados
  6. Contribuir a mejorar las condiciones laborales
- Papel del supervisor**
- 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 de la organización.
  - El papel del supervisor se divide en dos categorías de responsabilidades que en sus funciones básicas son hechas diferentes de una misma actividad por lo que no puede haber a cabo una al precorrido de la otra.
- Los principios del supervisor**
- Aplicación de los métodos de la supervisión
  - Ambas deben contribuir al logro de los objetivos de la organización.
  - La supervisión tiene como propósito asegurar la calidad del programa y el funcionamiento además de permitir que el personal se desempeñe en sus funciones con excelencia.

## Objetivos, elementos y contenido de la supervisión

## 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.

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, dentro de escuelas, sector escolar y planes que corrine al supervisor al cumplimiento de la acción supervisora.

Además, la supervisión escolar se encarga de suministrar sugerencias y ayudas constructivas con el propósito de orientar el trabajo administrativo en las instituciones, estableciendo unidades de esfuerzos en las escuelas que ayude al docente a subsanar debilidades, ejerciendo un liderazgo de carácter democrático y participativo.

El propósito de la supervisión escolar, en palabras de Salcedo (2002) consiste en establecer una unidad de esfuerzos entre las escuelas, a fin de que, en todas ellas, la tarea educativa se desarrolle de la mejor manera posible. La acción supervisora persigue el cumplimiento de los fines establecidos en la normativa legal vigente del Ministerio de Educación.

Más tarde las indagaciones realizadas por Vélez (2002) agrupa la conceptualización de mediación dado que para este autor, la gestión supervisora, cumple una acción integradora en toda la institución y no en una parcela de ella, por tanto se categoriza como una acción de Aseoramiento Pedagógico Integral relacionadas con las responsabilidades de, elegir la solución adecuada, coordinar el resto del docente, resolver los problemas.

Elementos del modelo para la supervisión educativa En la presentación del modelo para la gestión supervisora en Venezuela, se consideran las funciones de supervisión escolar, ámbitos de la supervisión y acción supervisora.

En el mismo orden de ideas, se presenta la finalidad del modelo, la cual está concebida desde el punto de vista administrativo-gestivo; administrado pedagógico como un instrumento que contribuye a resolver los problemas de optimizar la supervisión escolar.

## Instrumentos y técnicas

Las técnicas e instrumentos en el Trabajo Social en Grupo han sido manjeadas para la recolección de información o como generadoras de procesos de comunicación, puesto 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 se relacionan con las capacidades del profesional para producir el efecto esperado en el trabajo con grupos.

Según Robert Vinler se puede recurrir a una gran variedad de fuentes en las cuales se puede obtener información para la formulación del diagnóstico, éstas son:

**CONCEPTO**

Ofrecen distintas clases de información sobre el cliente, sus antecedentes y sus problemas o necesidades. Los formularios escritos, donde se utilizan, ofrecen al menos información básica para identificar al cliente y conocer algo de sus preferencias o intenciones. Las entrevistas de recepción, así como realizadas individualmente o en grupos, ofrecen oportunidades para recopilar información más detallada.

El AS busca información adicional mediante contactos colaterales. Estos pueden ser con otras agencias de salud o bienestar que hayan prestado sus servicios al cliente o a su familia en el pasado o que lo esté haciendo en la época actual.

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.

Según Kismerman los instrumentos a utilizar en el Trabajo Social en Grupo se presentan en el siguiente cuadro:

Es considerar el instrumento básico documental en el servicio social de grupo, ya que permite perseguir el grupo como un todo, a cada miembro individualizado y al AS, así como el proceso y la dinámica operada y planear el cometido del AS y del grupo para lograr las metas previstas, sobre la base de un diagnóstico y un tratamiento.

Consiste en una breve historia del grupo hasta en que el momento se solicita el informe. Se considera realizable como das veces por año como memo ya que es un valioso instrumento para realizar la acción realzada.

Es claro que cada autor utiliza términos diferentes, y permite ampliar la conceptualización en esta investigación, es por ello que, siguiendo con la descripción de Kismerman quien plantea diversas instrumentos, se evidencia que en el método de Trabajo Social en Grupo no se aplica un proceso operativo exacto puesto que se relacionan elementos de otros métodos para complementarse.

El Método de Trabajo Social en Grupo es uno de los tres métodos clásicos de la profesión a través del cual, utilizando la situación de grupo, los individuos miembros de éste pueden satisfacer necesidades psicológicas y progresar desde el punto de vista emotivo intelectual, de modo que puedan alcanzar los objetivos del grupo y contribuir a un mejor funcionamiento de la sociedad.

"El método de grupo surgió de los movimientos de educación informal recreación y trabajo con la juventud que florecieron en Inglaterra en el siglo XIX.

## Fases del proceso: individual y grupal.

El proceso metodológico del Trabajo Social en Grupo

El proceso evolutivo del grupo, desde su formación hasta su desintegración, lo conforman una serie de etapas o fases, que 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.

**ETAPA DE CONFLICTO.** Debe venir siempre como positivo para el grupo, ya que es de su elaboración los miembros adquieren autoconocimiento de sí mismos y experiencias para afrontar los problemas e la vida social.

**ETAPA DE ORGANIZACIÓN.** Organizar significa desarrollar la capacidad de auto dirigirse.

**ETAPA DE INTEGRACIÓN.** Es cuando las diferentes estructuras parciales o roles se hallan suficientemente o perfectamente ajustado entre sí.

**ETAPA DE DECLINACIÓN O MUERTE DEL GRUPO.** A pesar del buen nivel de madurez, en un momento dado disminuye el interés de los miembros, lo que se orientan hacia otras actividades con lo que comienza una declinación del proceso a través de la disminución de miembros, etapa que es natural a todo grupo y que no debe ser interpretada como fracaso por el grupo.

**ROBERT VINLER: FASE INICIAL.** Se refiere a la composición del grupo. Se distingue principalmente para fines analíticos debido a que los factores que se presentan son por lo menos una concepción para un desarrollo posterior.

**FASE FORMATIVA.** La principal característica es la actividad de los miembros del grupo por buscar semejanzas e intercambio de intereses entre ellos mismos.

**FASE INTERMEDIA.** Se caracteriza por un nivel moderado de cohesión del grupo, clarificación de propósitos y participación equitativa de los miembros en actividades que conducen al logro de los objetivos.

**FASE REVOLUCIONARIA.** En esta fase puede ocurrir una confrontación a la estructura del grupo con respecto al liderazgo que se ejerce, hay más profundidad en la clarificación de propósitos.

**NATALIO KISMERMAN: ETAPA DE FORMACIÓN O ASAMBLANTE GRUPO.** El proceso inicia con la motivación para formar.

FASE INTERMEDIA II: El grupo generalmente manifiesta un nivel más alto de interacción y estabilidad del presentado de la fase intermedia anterior.

FASE DE MADUREZ: Se caracteriza por la estabilización de la estructura del grupo, de los propósitos, de los procedimientos de gobierno y funcionamiento del grupo, de la extensión de la cultura del grupo y de la ecuencia de respuestas eficaces a las tensiones internas y externas.

FASE TERMINAL: La disolución del grupo debe producirse por el logro de las metas por una mala adaptación, por la falta de integración, o por un planteamiento previo para terminar el grupo.

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

NATALIO KISNERMAN: DIAGNÓSTICO: Es la valoración e interpretación de la vida y comportamiento de un grupo, obtenido mediante la observación y la comprensión de los recursos y necesidades.

Dinámico: Cuando se trata de determinar en qué consiste el problema, qué factores psíquicos, físicos y sociales contribuyeron a que se originara, qué factores tiene sobre el grupo, cuál es la solución deseada y qué recursos ofrecen los miembros para resolverlo.

Clinico: Cuando se identifican los trastornos psicológicos de los miembros, que originaron o complican el trastorno psico social del grupo.

Etiológico: Cuando se indaga el origen de los problemas, su desarrollo y causas efecto.

TRATAMIENTO: Ordenación de determinados medios para lograr la solución de un problema con la participación del grupo. El tratamiento es adoptado de acuerdo con la naturaleza del diagnóstico, este requiere ser planeado.

ROBERT VINTAR: DIAGNÓSTICO: La formulación del diagnóstico se refiere a la determinación de la condición problemática de la persona y las formas en las cuales los factores ambientales y personales afectan esta situación.

TRATAMIENTO: El tratamiento de grupo para Vintar se concibe como un pequeño sistema social cuyas influencias pueden planearse y guiarne para modificar la conducta del cliente.

Procesos a desarrollar en el Trabajo Social en Grupo

