



UDS

Mi Universidad

Cuadros sinópticos.

Nombre del alumno (a): Vania Susana Sánchez López.

Nombre del tema: Unidad III. La supervisión en trabajo social y unidad IV. Trabajo social en empresas privadas.

Parcial: I.

Nombre de la Materia: Trabajo Social en las Organizaciones.

Nombre del profesor: LAEA Beatriz Adriana Méndez González.

Nombre de la Licenciatura: Lic. En Trabajo Social y Gestión Comunitaria.

Cuatrimestre: 8vo.

Juárez, Chiapas a 18 de febrero del 2025.

Unidad III. La supervisión en Trabajo Social.

Sobre el origen y los inicios de la supervisión.

La supervisión empieza delinearse en las acciones filantrópicas que llevaban a términos las organizaciones sociales del siglo XIX. Su evolución va unido al progreso teórico-práctico y a las transformaciones del T.S. en EUA.

Los supervisores eran colegas más experimentados que acompañaban al voluntario en sus demandas y sus necesidades de ayudarse así mismo para poder ayudar a los demás.

Concepto de supervisión.

La supervisión es el análisis de la práctica profesional que realizan los trabajadores de ámbitos psicosociales.

Ofrece un tipo de meta-perspectiva o una visión general sobre las actividades y las condiciones profesionales.

Los objetivos de la supervisión.

- Persigue la reflexión y mejora de la tarea o de la intervención. Permite aclarar objetivar hechos o acciones profesionales.
- Destinada a la resolución de conflictos.

- Promoción de autocuidado profesional. Busca promover mecanismo de autocuidado de los profesionales para enfrentarse a los cargos institucionales.

Como opera la supervisión.

Es particularmente funcional en aquellas profesiones en las cuales es importante el manejo de las relaciones, se dirige hacia el desarrollo profesional altamente integrado y competente.

Los profesionales de centros sociales, de atención a familiar, trabajadores sociales, educadores, psicólogos y pedagogos son el público más habitual.

Unidad III. La supervisión en Trabajo Social.

Modalidades y formas de supervisión.

Vinculación con el supervisor:

- **Supervisión externa:** realizada por un supervisor cuyo único vínculo con la institución contratante es precisamente el encargo de realizar supervisiones.

- **Supervisión interna:** Realizada por un supervisor que pertenece a la institución donde realizan las operaciones.

Modalidades y formas de supervisión.

Supervisión en función de los destinados:

- **Supervisión individual:** ofrece la oportunidad de construir una relación de trabajo basada en la confianza y la confidencialidad a través de un análisis exhaustivo.

- **Supervisión en grupo o colectivo:** Surge a partir de una demanda; es un supervisor externo quien acompaña al grupo. Se basa en la comprensión colectiva del grupo.

Principios básicos de la supervisión.

- Aceptación de todas las instancias de la organización.
- Flexibilidad y apertura del supervisor.
- El punto de partida en supervisión es el momento singular de cada supervisado.

- Aceptación de tensiones y cambios.
- Validación del supervisado.
- Autonomía.
- Marco de confianza.

El proceso de supervisión: una relación entre límites y posibilidades.

El marco de supervisión se refiere al conjunto de condiciones que han de dar para que pueda llevarse a cabo adecuadamente un proceso de ayuda.

El contrato establece una relación la forma de trabajo. Niveles: institución y supervisor; institución y profesional; y supervisor y supervisados.

Unidad III. La supervisión en Trabajo Social.

Factores presentes en las sesiones de supervisión en los ámbitos psicosociales.

Por Valentín Barenblit (1997):

- Los problemas personales.
- Los conflictos entre los miembros del equipo entre sí.
- Los problemas del grupo con la institución.

- Los conflictos con la población objeto de su atención.
- Los conflictos de los miembros del grupo con sus propios recursos.

Estructuras funcionales de la supervisión.

- **Fase Inicial:** fase de bienvenida, se procura la comodidad y bienestar del otro.
- **Fase de presentación de la situación:** es un relato de auto experiencia del supervisado.

- **Fases de análisis y elaboración:** El supervisor debe clarificar al supervisado como ha entendido la situación.
- **Fase final:** etapa de síntesis para afianzar resultados de la sesión.

Comunicación y supervisión.

Par entender nuestra experiencia y expresarnos debe ser relatada; el hecho de relatar determina el significado que se le atribuirá la experiencia. Esto es importante para los supervisores a la hora de dar sentido, valor y reconocimiento a la organización.

El lenguaje conviene que se estructure a partir de “moverse en el campo de las posibilidades humanas y no de las certezas establecidas” (Bernard, 1990).

Desarrollo de las habilidades a través de la supervisión.

Destrezas presentes:

- **Escuchar activamente:** no hay que trabajar solo con la información, se debe averiguar qué significa.
- **Habilidades interactivas:** el supervisado y el supervisor deben entender la situación a tratar.

- **Ayudar a pensar:** “¿Qué paso?, ¿Quién dijo quien a quién?”.
- **Saber preguntar:** evitar preguntas de intromisión personal.
- **Uso de instrumentos y soportes documentales:** fichas de usuario, proyectos, informes sociales.

Unidad III. La supervisión en Trabajo Social.

Fases de proceso individual y grupal.

Por Natalio Kisnerman:

- **Etapa de conflicto:** Debe verse positivo para el grupo.
- **Etapa de organización:** Organizarse significa desarrollar la capacidad de autodirigirse.

- **Etapa de integración:** Es cuando las diferentes estructuras parciales se hallan suficientemente ajustado entre sí.
- **Etapa de declinación o muerte del grupo:** disminuye el interés, empieza la disminución de miembros.

Fases de proceso individual y grupal.

Por Robert Vinter:

- **Fase inicial:** Composición del grupo.
- **Fase formativa:** Intercambio de intereses entre ellos mismos.
- **Fase intermedia I:** Se caracteriza por un nivel moderado de cohesión.
- **Fase revisoría:** Procesan cambios en proceso operativo.

- **Fase intermedia II:** Nivel más alto de interacción.
- **Fase de madurez:** Se caracteriza por la estabilización de la estructura del grupo.
- **Fase terminal:** La disolución del grupo debe producirse por el logro de sus metas, mala adaptación, falta de integración etc.

Instrumentos y técnicas.

Por Robert Vinter, fuentes para la formulación de diagnóstico:

- Documentación
- Participación y discusión en grupo.
- Concientización.
- Contactos colaterales.
- Visitas domiciliarias.
- Entrevistas y observaciones.

Instrumentos para T.S. en grupo, según Kisnerman:

- Crónicas de grupo.
- Informe de procesos.
- Informe de supervisión.
- Informe de evaluación.

Unidad III. La supervisión en Trabajo Social.

Proceso de supervisión de apoyo y de gestión organizacional.

La supervisión educativa tiene como función primordial aplicar normas, instrumentos, procesos, etc. Par controlar, vigilar, garantizar evaluar la gestión en plas zonas educativas.

Se encarga de suministrar sugerencias y ayudas constructivas con el propósito de orientar el trabajo administrativo en las instituciones.

Unidad IV. Trabajo Social en empresas privadas.

Sustento para el T.S. en la gestión de Recursos Humanos.

Mesén (1998) señala que el T.S. en recursos humanos es una especialización mas de la profesión; señala que l objeto es desarrollar programas que ayuden a la satisfacción de necesidades de los trabajadores.

Con el propósito de obtener un mejor rendimiento de factor humano en la organización, para los objetivos institucionales. T.S. se inserta entre funcionarios y el nivel gerencial.

El Trabajo Social como gestor de una relación laboral.

T.S. constantemente esta actuando entre una institución y un sujeto, facilitando dicha relación. Su posición no solo ocupa atender los requerimientos de la institución, sino también para logara el bienestar de las personas.

Es decir, su centro principal es la persona el requerimiento es secundario. El T.S. que gestiona las condiciones laborales, lo hará pensando primero en el sujeto y luego en el requerimiento.

Mas allá de la explotación laboral.

En las relaciones labores capitalistas siempre está el riesgo de sustracción indebida de plusvalía. Es decir, de que el trabajador con su habilidad desarrolle su trabajo, pero que la retribución de dicho trabajo sólo le sirva para reponer su habilidad inicial.

Mientras que el trabajo realizado genera ganancias para el dueño del capital. Este riesgo cierto debe estar minimizado en el primer trato laboral, que conlleva al primer punto de equilibrio entre habilidades necesitadas y funciones requeridas.

Unidad IV. Trabajo Social en empresas privadas.

Las “nuevas salidas” profesionales del Trabajo Social: el Trabajo Social en la empresa privada.

Introducción: El Trabajo Social se define por su versatilidad e implicación en la realidad existente. el Trabajo Social de Empresa Privada es un modo de aplicar los contenidos propios del Trabajo Social al mundo de las relaciones industriales, laborales o de la empresa.

Como Trabajadores/as Sociales en empresa, tendremos una tarea básica y primordial que es la de cooperar con los individuos y grupos en vista de ayudar a desarrollar sus propios recursos.

Punto de partida.

El Trabajo Social tiene entre sus objetivos la búsqueda de bienestar social de aquellos ciudadanos que se encuentran en situación de desventaja. Una cuestión fundamental es comprender cuáles son las formas que adopta el sistema social actual.

Ofrecer nuestros servicios por cuenta propia a las empresas, va a requerir sumar conocimientos específicos y cargarnos de argumentación para la defensa de nuestro proyecto de intervención. (Hernández, 2004: 72)

Antecedentes.

La iniciativa empresarial se encontraba centrada solo en el desarrollo económico a través del proceso de industrialización. el trabajo social de empresa quedó definido como aquella “actividad organizada, que pretende ayudar a la adaptación recíproca de los trabajadores y su empresa.

Este objetivo se alcanza mediante la utilización de técnicas y métodos destinados a permitir que los trabajadores, los grupos y las colectividades de trabajo, hagan frente a las necesidades.

Evolución de las características del Trabajo Social en Empresa.

- La Política Social y la dirección que debía seguir, era inspirada y decidida por los empresarios.
- Los Servicios Sociales de Empresa se concretaban en Obras Sociales, y no abordaban problemas estructurales.

- No se abordaban con frecuencia problemas laborales.
- Los programas eran de carácter asistencial.

**Unidad IV.
Trabajo Social
en empresas
privadas.**

**El trabajador
social en la
empresa.**

Entre las funciones que puede desempeñar:

- Acoger al trabajador.
- Asignar un tutor para los primeros días de trabajo.
- Realizar su ficha social, para ir elaborando su historia social.
- Mediar entre la empresa y el trabajador.

De este modo, el Trabajador Social conseguirá una buena adhesión del trabajador a la empresa. El trabajador se sentiría como parte activa de la empresa, siendo escuchado y respaldado por la misma.

**El estrés
laboral.**

Estrés: Sensación desagradable derivada de pensamientos negativos sobre nuestro entorno, generadora de altas dosis de tensión. Los factores ambientales y psicológicos afectan directamente a los trabajadores de la empresa. Ejemplo:

- La falta de autonomía del trabajador sobre el control de su trabajo.
- La imposibilidad de utilizar sus conocimientos para desarrollar novedades.
- La ausencia de reconocimiento de su valía.

Bibliografía.

Sureste, U. d. (s.f.). Unidad 3. “La Supervisión en Trabajo Social”. En U. d. Sureste, *Antología Trabajo Social en las Organizaciones* (pág. 47-92). Comitán de Domínguez.

Trabajo social en las organizaciones. (s.f.).

Sureste, U. d. (s.f.). Unidad 4. “Trabajo Social en Empresas Privadas”. En U. d. Sureste, *Antología Trabajo Social en las Organizaciones* (pág. 92-106). Comitán de Domínguez.

Trabajo Social en las Organizaciones. (s.f.).