

NUM. 6



Francisco Gómez Gómez

# Supervisión en Trabajo Social

*Abordajes socioterapéuticos y profesionales*



Biblioteca de Temas Sociales

**CEPEA**

## 1.- INTRODUCCIÓN.

La necesidad de un nuevo abordaje socioterapéutico del trabajo social nos hace traer a colación aquel otro debate, ya antiguo, sobre la necesidad de crear prácticas de supervisión (Porcel y Vázquez, 1995), entre los actores implicados en el trabajo social, que nos lleven a concebir y a aprender nuevas y distintas formas de enfrentar la realidad social en la que pretendemos intervenir (Waisblat, 2011). Pero, las prácticas encaminadas a la intervención con grupos casi siempre se entendieron más próximas al campo de la terapia que al ámbito de lo social, a pesar de que la sociedad está compuesta por grupos a los que pertenecen sus miembros, sin posibilidad de que alguno de ellos esté totalmente aislado, totalmente desvinculado o sólo. De ahí la pertinencia de una mirada más socioterapéutica sobre los problemas sociales.

La psicoterapia, nacida a partir de las teorías de Freud, fija su atención más en el análisis de la personalidad y se fundamenta más en las frustraciones surgidas en la niñez que en las relaciones sociales a lo largo de la vida. Por el contrario, la socioterapia tiene su fundamento en lo que Marinoff, L. (2000: 42-43) afirma, refiriéndose a su asesoramiento filosófico, más que en otros tipos de miradas intrapsíquicas o individualistas. Dice este autor:

“En mi opinión, es mucho más saludable vivir la vida que cavar constantemente en busca de sus raíces. Si cada día se cavara a la más resistente de las plantas, ésta, jamás llegaría a prosperar por más abono que se agregara al agua de riego. La vida no es una enfermedad. Usted no puede cambiar el pasado. El asesoramiento filosófico parte de estas premisas con el ánimo de ayudar a las personas a desarrollar formas productivas de ver el mundo, y por consiguiente a trazar un plan general de actuación en la vida cotidiana”.

Toda persona como ser bio-psico-social tiene la necesidad de ser considerada como un todo, como una unidad que no puede, ni debe ser dividida en función de cualquiera de cada uno de estos enfoques, en detrimento de los otros dos sino abordada de una manera holística y global, independientemente que el acceso a dicha globalidad sea mediante lo biológico, lo psicológico o lo social.

“A causa del énfasis posfreudiano que se pone en las enfermedades de origen biológico con síntomas mentales o emocionales (y en la receta de medicamentos para controlarlos), la psiquiatría únicamente afecta a una parte muy pequeña de la población. Quienes padecen disfunciones debido a enfermedades físicas que escapan por completo a su control (como los maníacos depresivos) se ven aliviados por la medicación. Para hacer frente a un problema de esta clase, debe dirigirse a la consulta de un psiquiatra. Ahora bien, si su problema está relacionado con la identidad, los valores o la ética, lo peor que puede hacer es que alguien le endilgue una enfermedad mental y le extienda una receta. Ninguna pastilla hará que se encuentre a sí mismo, que alcance sus metas o que obre como es debido... La única manera de obtener una solución real a un problema personal consiste en abordarlo, resolverlo, aprender de él y aplicar lo que se aprenda en el futuro. Éste es el meollo del asesoramiento filosófico, lo que lo distingue de infinidad de terapias disponibles” (Marinoff, 2000: 56-58).

El enfoque socioterapéutico en trabajo social considera la intervención con familias y con otros grupos sociales como unas novedosas formas y posibilidades de hacer y de intervenir que están por desarrollar, más que como una psicoterapia. Si bien, este desarrollo puede llevarse a cabo con el apoyo de las mismas teorías que dieron lugar al crecimiento de la terapia familiar nacida en el siglo pasado en Palo Alto (Gómez, 2008).

Con esta investigación sobre la intervención profesional de los trabajadores y trabajadoras sociales queremos ver cómo se posicionan en su profesión, con relación a otras profesiones afines y en las instituciones donde desarrollan sus tareas y si al menos en una primera aproximación, cualitativa y cuantitativa, los resultados que obtengamos pueden educir o evocar nuevas teorías y prácticas a desarrollar para el trabajo social, sobre todo en aquellos aspectos que se refieren a la supervisión profesional, que es un modelo a desarrollar desde un enfoque socioterapéutico.

En la investigación del Consejo General de Colegios Oficiales de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales, realizada por el Instituto Ágora de Consultoría y Servicios, S.L.U. (2003), sobre: “Aproximación a la realidad profesional y formativa de los trabajadores sociales” se recoge la necesidad de la formación para lograr un mayor desarrollo profesional y desempeñar mejor su puesto de trabajo. Los profesionales ocupados consideran que les falta formación en un 66%, es decir dos de cada tres solicitan especialización, formación práctica, postgrado, relación teoría-práctica y terapia de grupo el 79,7% de los entrevistados, lo que nos lleva a deducir la

necesidad de supervisión de sus quehaceres profesionales aunque en el citado estudio no se nombre así.

Ante esa falta de especialización se recoge la necesidad de contemplar un sistema de formación encaminado hacia los niveles individual, familiar, grupal e institucional y es ahí donde la presente investigación pretende aportar indicios de cómo y de qué maneras puede abordarse aquello que los trabajadores y trabajadoras sociales no pueden ver por sí solos y, en cambio, sí podrían realizarlo mediante la supervisión profesional, con métodos y modelos que utilizan las configuraciones de las relaciones laborales y organizacionales para modificar las representaciones sociales que los profesionales tienen sobre sus relaciones laborales en las organizaciones.

## ÍNDICE

	Págs.
1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
3. EL MODELO DE INTERVENCIÓN DE LAS CONFIGURACIONES EN TRABAJO SOCIAL.....	13
3.1. Algunos principios fundamentales del trabajo con Configuraciones en Organizaciones.....	13
3.1.1. Derecho a la pertenencia.....	13
3.1.2. Dar y tomar.....	13
3.1.3. Quien lleva más tiempo tiene prioridad.....	14
3.1.4. La dirección tiene prioridad.....	14
3.1.5. El rendimiento tiene que ser reconocido.....	14
3.1.6. Marcharse y quedarse.....	14
3.1.7. Las organizaciones son sistemas orientados en las tareas.....	15
3.1.8. Fortalecer o debilitar.....	15
3.1.9. Lo antiguo y lo nuevo.....	15
3.2. La conciencia de grupo.....	15
3.3. Tipos de sentimientos para la intervención profesional..	16
3.4. La ayuda como profesión.....	18
3.4.1. Los órdenes de la ayuda.....	20
3.4.2. Un nuevo modelo socioterapéutico.....	24
4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	29
4.1. Elaboración del cuestionario y de su terminología.....	34
4.2. Procedimientos para configurar una organización en un grupo.....	38
4.2.1. Reflexiones previas al desarrollo empírico de las Configuraciones en Organizaciones.....	38
4.2.2. Normas a las que debe ajustarse el supervisor en el desarrollo de las Configuraciones en Trabajo Social.....	42
5. PRESENTACIÓN DE CASOS.....	49
5.1. Ámbito distinto del trabajo social.....	49
5.1.1. Caso nº 1. Propietario de una empresa de servicios....	49
5.1.2. Caso nº 2. Aspirante a trabajar en una institución internacional.....	58
5.1.3. Caso nº 3. Encargada de empresa familiar.....	70
5.1.4. Caso nº 4. Miembro de un gabinete.....	74
5.1.5. Caso nº 5. Profesional de la terapia que trabaja en equipo.....	79

5.1.6. Caso nº 6. Trabajadora de empresa familiar.....	84
5.2. Ámbito del trabajo social.....	95
5.2.1. Caso nº 1. Trabajadora social de un centro para niños discapacitados.....	95
5.2.2. Caso nº 2. Trabajadora social contratada laboral en un ayuntamiento.....	100
5.2.3. Caso nº 3. Trabajadora social de un ayuntamiento...	105
5.2.4. Caso nº 4. Trabajadora social becaria de inserción laboral.....	110
5.2.5. Caso nº 5. Trabajadora social propietaria de un restaurante.....	114
5.2.6. Caso nº 6. Trabajadora Social de un equipo de atención.....	119
5.2.7. Caso nº 7. Trabajadora social que es profesora interina de Formación Profesional.....	124
5.2.8. Caso nº 8. Trabajadora social de una empresa privada contratada por la Administración.....	126
5.2.9. Caso nº 9. Trabajadora social de plan municipal contra la droga.....	129
6. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	135
6.1. Análisis de los datos de la encuesta.....	135
6.1.1. Utilidad de las Configuraciones en Organizaciones para resolver los problemas laborales.....	136
6.1.2. Creencias sobre la identificación de las causas últimas de los problemas.....	138
6.1.3. Creencias sobre la solución de los problemas laborales.....	139
6.1.4. Sentimientos de integración en los objetivos generales de las organizaciones.....	141
6.1.5. Creencias sobre las posibilidades de mejorar la comunicación en las organizaciones.....	143
6.1.6. Satisfacción con los proveedores de las organizaciones.....	146
6.1.7. Creencias sobre la satisfacción de los clientes de las organizaciones.....	148
6.1.8. Problemas parecidos que tienen en su trabajo los que participaron en los grupos.....	151
6.1.9. Creencias de los participantes en los grupos sobre la validez de lo presenciado en las configuraciones para solucionar sus problemas.....	152
6.1.10. Creencias de los participantes en los grupos sobre la posibilidad de realizar las configuraciones de sus problemas.....	153
6.2. Acciones para la mejora de las relaciones laborales en las organizaciones.....	154
6.3. Afirmaciones sobre los cambios producidos por las configuraciones un mes después.....	156
7. CONCLUSIONES.....	159
8. BIBLIOGRAFÍA.....	163
9. ANEXOS.....	165
9.1. Bases de datos y cuestionarios.....	165