

EL PROCESO ADMINISTRATIVO Y EL TRABAJADOR SOCIAL
EN EL DESARROLLO DE LA COMUNIDAD.

4-1.- MARCO TEORICO.

Planear es decidir de antemano qué hacer, cómo hacerlo, cuándo, dónde y quién deberá llevarlo a cabo.

La planeación se erige como puente entre el punto donde nos encontramos y aquél a donde queremos ir.

Hace posible que ocurran cosas que de otra manera nunca sucederían. Aunque raras veces se puede predecir exactamente el futuro y los planes mejor trazados, pueden ser interferidos por factores fuera de control, sin planeación los eventos pueden ser sometidos al azar. Planear es un proceso intelectual, la determinación consciente de vías de acción, la fundamentación de las decisiones en los fines, en los hechos y en los cálculos razonados.

Lo incierto del futuro y el cambio hacen de la planeación una necesidad. En primer término, existe la necesidad de escoger la mejor forma de cumplir con un objetivo. En segundo término, después que se haya escogido la vía, hay que formular los planes de modo que cada parte integrante del Departamento contribuya hacia el trabajo que debe realizar.

4-1-4.- POLITICAS DEL DEPARTAMENTO.

- Contribuir a fortalecer la integración familiar, fomentando el espíritu de solidaridad humana.
- Buscar el bienestar de la mayoría de la población y no la mejoría de algunos individuos en particular.

- Promover, estimular, organizar la participación activa de la población.
- Encauzar la acción individual y colectiva a la solución de sus problemas y carencias.
- Orientar a los integrantes de la comunidad para el mejoramiento ambiental de la misma.
- Procurar la eficiencia y eficacia en las acciones, mediante una adecuada coordinación entre el sector patronal y el sector obrero del campo agrícola Cuatro.

4-1-2.- OBJETIVOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL COMUNITARIO.

- Participar en el proceso de desarrollo de la comunidad mediante acciones que procuren el bienestar social y la participación de los habitantes, de una manera consciente y decidida, cuya finalidad redunde en el fortalecimiento del núcleo familiar.
- Fomentar la educación para la integración social a través de la enseñanza extraescolar.
- Favorecer las relaciones humanas entre los integrantes de la comunidad.
- Promover la orientación en Planificación familiar.
- Promoción y orientación higiénica a la población.
- Sensibilizar y motivar a los integrantes de la comunidad para realizar campañas de inmunización.
- Promoción para la solución a la protección del salario, con fines a lograr el aprovechamiento del ingreso familiar.

-
- Coordinar las relaciones públicas con el sector patronal, instituciones públicas y la comunidad en general.

4-1-3.- TOMA DE DECISIONES.

En su acepción presente implica llegar a una conclusión, al arreglo final de una controversia.

Al tomar una decisión toda persona tiene que estar consciente de las opciones selectivas aplicables al comportamiento y definir las y valorarlas finalmente como base de su elección.

El trabajador social que tendrá bajo su responsabilidad la ejecución de los objetivos para los que fué creado el departamento de Trabajo Social Comunitario y de acuerdo a las políticas establecidas éste deberá tomar en cuenta las siguientes condiciones para la toma de decisiones:

1.- Deben fijarse las metas que pueden alcanzarse mediante una acción objetiva.

Debe tener una clara comprensión de los caminos por los cuales puedan alcanzarse las metas fijadas bajo las circunstancias y limitaciones existentes, habilidad suficiente como para analizar y evaluar alternativas a la luz de la meta deseada.

Una vez realizado el análisis requerido de los factores ó variables que llevan consigo el problema ó situación presentada, comunicará al sector patronal la alternativa de solución, dado el caso de que se haga necesario la participación de éste por medio de inversiones, quién determinará su aprobación, quedando establecido como marco de referencia para el trabajador social, el presentar un análisis y diagnóstico del problema, así como sus alternativas de solución.

P R O G R A M A

AREA
PROGRAMATICA

DESARROLLO DE
LA COMUNIDAD

VIVIENDA

ESTRATEGIAS

Coordinación con el sector patronal y obrero del campo agrícola Cuatro.

INSTRUMENTOS

Convenio de coordinación con el sector patronal para la obtención de material para el arreglo de las viviendas y con el sector obrero para la obtención de la mano de obra.

SALUD

Coordinación con la clínica Hospital IMSS, en su depto. de Medicina preventiva en la Costa de Hermosillo.

Convenio de coordinación para la obtención del biológico y/o pasante en medicina y enfermería que laboran en la Institución del IMSS para la realización de campañas de vacunación, cursos de primeros auxilios, etc.

EDUCACION

Coordinación con la Secretaría de Educación Pública del Estado.

Convenio de coordinación para la obtención de asesoría y material didáctico para la formación de grupos de alfabetización, primaria y secundaria abierta.

MEJORAMIENTO
DEL HOGAR

Coordinación con la clínica Hospital del IMSS, en su depto. de Medicina preventiva en la Costa de Hermosillo.

Convenio de coordinación para la obtención de asesoría en la formación de grupos abiertos para la orientación sobre nutrición, planificación familiar, etc.

P R O G R A M A	AREA PROGRAMATICA	ESTRATEGIAS	INSTRUMENTOS
DESARROLLO DE LA COMUNIDAD.	COOPERATIVISMO	Coordinación con el sector patronal del campo agrícola Cuatro de la Costa de Hermosillo.	Convenio de coordinación para la formación de caja de ahorro.
	RECREACION	Fomentar grupos deportivos y culturales en la comunidad agrícola del campo Cuatro.	Formación de grupos infantiles. Promoción de eventos deportivos y culturales. Organización de actividades recreativas.

4-1-5.- EJECUCION DE LA PLANEACION.

La ejecución como su nombre lo indica, consiste en realizar, hacer ó ejecutar lo que se ha establecido en la planificación, sobre la base de los resultados obtenidos en la investigación.

De acuerdo con la problemática de la comunidad y los recursos humanos y materiales que se tengan, según la acción comunitaria que se observe de conformidad con la participación de las instituciones públicas, sector patronal y las necesidades sentidas por la población en general del campo agrícola Cuatro de la costa de Hermosillo, se pueden emprender tareas de acción conjunta de bienestar social.

Con el objeto de que la población del campo agrícola Cuatro conozca con veracidad las funciones, objetivos y procedimientos de acción del departamento de Trabajo Social, es necesario que la trabajadora social desde los primeros contactos que tenga con los integrantes de la comunidad, les informe sinceramente de ellos y que se aprovechen las oportunidades subsiguientes para ampliar ésta información para dar a conocer lo que se vaya realizando. Si no se le informa debidamente a la colectividad, puede suceder que se vea a la trabajadora social con indiferencia, desconfianza, se interprete equivocadamente su actuación ó la critique un tanto injustamente.

Desde las etapas iniciales de su actuación, la trabajadora social debe tratar de ganarse la confianza de la población, conviviendo en plan de igualdad con ella, interpretando debidamente sus necesidades y aspiraciones, actuando con entusiasmo, respeto, responsabilidad y conocimiento. Mientras no exista el suficiente grado de con

fianza entre la colectividad y la trabajadora social, no habrá posibilidades de que los proyectos se lleven a cabo con el apoyo general.

Conviene iniciar los trabajos con proyectos cuyos resultados se obtengan en breve tiempo, con el fin de hacer demostrativa la acción para que se despierte la confianza de la población y se le interese en otros trabajos en beneficio comunal, es decir, hay que proceder por etapas, partiendo de los objetivos mínimos y según se vayan alcanzando se irán estableciendo otros de mayor trascendencia.

En el programa de desarrollo de la comunidad cuyas áreas son vivienda, salud, educación, mejoramiento del hogar, cooperativismo y recreación, no pueden realizarse éstas si los habitantes de la comunidad del campo agrícola Cuatro no intervienen activamente en su ejecución.

Es indispensable, por medio de las acciones dirigidas por el departamento de trabajo social comunitario, lograr desde el principio la participación consciente de la población, para que con sus propios recursos y de una manera voluntaria, luche para obtener mejores condiciones de vida.

En cualquier localidad, lo que tiene mayor significación, no son los bienes materiales sino sus valores humanos, la capacidad de sus pobladores, su entusiasmo, sus principios morales, sus intereses y conducta social. Estas características hay que valorarlas debidamente, para poder canalizarlas con eficacia en el mejoramiento colectivo.

4-2.- ORGANIZACION.

4-2-1.- NATURALEZA Y PROPOSITOS DE LA ORGANIZACION.

Es un proceso que nos sirve para determinar actividades y puestos necesarios dentro de una empresa, departamento y sección, distribuyendolos de acuerdo con sus mejores relaciones funcionales, definiendo claramente la autoridad y responsabilidad a cada uno, de forma tal, que el esfuerzo disponible pueda ser aplicado y coordinado de manera sistemática y efectiva.

Para la organización del departamento de trabajo social comunitario, se han establecido los puestos que deben existir, las funciones que se deben realizar considerando la función como el agrupamiento de actividades afines entre sí, de tal forma que se logren los objetivos propuestos en la planeación.

4-2-2.- ASIGNACION DE ACTIVIDADES:

Funciones Básicas:

JEFE DEL DEPARTAMENTO.

Función Genérica:

Ejercer la guía de las actividades del departamento de trabajo social, para darles unidad de impulso, conduciéndolo para lograr las metas u objetivos que se hayan propuesto en el programa de trabajo, manteniendo un equilibrio en la organización del departamento, motivando a todos y cada uno de sus miembros, así como a la comunidad en general.

Funciones Específicas:

- Planear y programar las funciones del departamento de trabajo social comunitario.

- Mantener y atender relaciones obrero-patronales.
- Lograr un acercamiento obrero-patronal por medio de su asistencia social.
- Supervisar y controlar acciones desarrolladas para la consecución de los objetivos propuestos.
- Establecer convenios de coordinación con el I.M.S.S., S.E.P. y sector patronal, para el logro de los objetivos propuestos.

AREA

PROMOCION SOCIAL.

Función Genérica:

Promover y coordinar las actividades del departamento de trabajo social, buscando convencer a la población de la comunidad del campo agrícola cuatro, sobre los objetivos que persigue el programa de desarrollo de la comunidad, para lograr su aceptación y su colaboración.

Funciones específicas:

- Realizar visitas domiciliarias.
- Formar y organizar grupos infantiles y de adultos para la realización de actividades deportivas, educativas y culturales.
- Llevar control por medio de notas subsecuentes, diario de campo de las acciones realizadas.
- Elaborar y enviar informes mensuales a la jefatura de trabajo social.
- Propiciar la regularización civil de los miembros de la comunidad.
- Llevar a cabo campañas de mejoramiento ambiental.

- Promover el mejoramiento de la vivienda.
- Promover eventos culturales y deportivos.

AREA

EDUCACION Y SALUD COMUNITARIA.

Función Genérica:

Coordinar y ejecutar las actividades que el departamento de trabajo social lleve a cabo, de acuerdo a las políticas y estrategias establecidas.

Funciones específicas:

- Promover el plan básico para adultos, primaria y secundaria abierta en coordinación con la Secretaría de Educación Pública.
- Coordinarse con la clínica Hospital del I.M.S.S. para la realización de campañas de inmunización, pláticas de primeros auxilios, medicina preventiva, salud materno infantil, etc.
- Orientación higiénica a la población y en especial, fomentar en los niños hábitos de limpieza.
- Promover la creación de letrinas.

4-2-3.- RELACIONES DE AUTORIDAD.-

En autoridad de línea hay un supervisor que con autoridad dirige a un subordinado, como Mooney tan acertadamente lo reconoce; éste escalonamiento de autoridad se encuentra en toda organización como una escala ininterrumpida ó series de etapas. De aquí que a ésta disposición jerárquica se le conozca en organización como el principio escalar ó de gradación que dice:

"En una empresa, mientras más definida sea la línea de autoridad, desde la autoridad final de la administración hasta cada una de las posiciones subordinadas, más efectiva será la estructuración de las decisiones responsables y la comunicación en la organización".

Por consiguiente, la naturaleza de la autoridad de línea se hace evidente partiendo del principio de gradación, como que es la relación en la cual un superior ejerce supervisión directa sobre un subordinado.

Partiendo de la premisa de que la supervisión en cualquiera de los métodos de trabajo social tiene una función primordialmente integradora, integra distintos conocimientos teóricos mediante una orientación metódica operada en las tareas prácticas; desarrolla las destrezas necesarias en el relacionarse con las personas que motivan nuestra actividad profesional y siempre se propone promover en los supervisados una madurez emocional compatible con sus objetivos específicos.

Luego entonces, según el rol de actividades asignadas, la jefa del departamento de trabajo social comunitario, supervisará el trabajo realizado por sus subordinadas en las áreas de promoción social y educación y salud comunitaria.- Ver anexo 1, Organigrama.

4-3.- INTEGRACION.

Como obtener y articular los elementos materiales y humanos, en la organización y planeación, señalan como necesario el adecuado funcionamiento del departamento de trabajo social comunitario lo siguiente:

4-3-1.- INTEGRACION DE RECURSOS MATERIALES.

Lograr cubrir el equipamiento necesario para alcanzar los objetivos propuestos.

4-3-2.- INTEGRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Se requiere: Análisis de puesto. El análisis de puestos es el descubrimiento de las conductas del empleado que son necesarias para que el puesto sea desempeñado con éxito.

La mediación de las características del puesto no se limitará a una simple descripción de los deberes del puesto, debe dar el siguiente paso para determinar las conductas significativas que distinguen el fracaso y el éxito en el puesto, ya que la enumeración de tales conductas proporciona la base de la selección.

Norma de Actuación:

La requisición de personal deberá cubrir como mínimo la siguiente información:

- a) Características personales deseadas de la persona a cubrir el puesto.
- b) Los tipos de conducta necesarios para desempeñar el puesto con éxito.
- c) Los incidentes críticos, es decir, las ocurrencias de trabajos sobresalientes, ya sea de éxito ó de fracaso durante desempeños anteriores.

Requisición de Personal:

Fecha _____

Departamento _____

Jefe del departamento _____

Puesto a cubrir _____ Salario _____

Fecha en que se requiere _____

- 1) Características personales requeridas. (edad, sexo, estado civil, escolaridad, experiencia).
- 2) Describa las principales funciones y responsabilidades del puesto.
- 3) Tipos de conductas necesarias para desempeñar el puesto (planear, comunicar, atender, cumplir objetivos, iniciar, cumplir con responsabilidad, ser verídico, innovar, ser tenaz, etc.)
- 4) Incidentes críticos (ocurrencias de conductas de trabajo sobresalientes, sean de éxito ó de fracaso).

4-3-3.- Pasos de integración de recursos humanos.

a) Reclutamiento.- Todos aquellos lugares de donde podamos obtener personal directamente; esucelas, medios de reclutamiento, radio, prensa, y televisión.

Selección:

Seleccionar al más apto para el puesto.

Elementos:

Solicitud de trabajo.

-Datos generales del solicitante.

-Datos de escolaridad.

-Experiencia en trabajos anteriores.

Entrevista.

Se corroboran ó se conocen aspectos no previstos en la solicitud.

-Aspecto físico.

-Habilidad para hablar.

PRUEBAS PRACTICAS.

- Habilidad.

ENCUESTAS.

- Cubrir aspectos que hayan quedado fuera de la entrevista personal y/o en la solicitud.

EXAMEN MEDICO.

4-4.- DIRECCION.

La dirección es el aspecto interpersonal de la administración por medio del cual los subordinados pueden comprender y contribuir con efectividad y eficiencia el logro de los objetivos de la empresa.

4-4-1.- NATURALEZA DE LA DIRECCION.

Al hombre que trabaja no le basta recibir un jornal que llene más ó menos las exigencias diarias de su vida, tiene otras necesidades para las que, a veces, requiere tanta orientación como aquel que carece de una fuente regular de ingresos.

El departamento de trabajo social comunitario por medio de la trabajadora social, ofrece servicios intangibles y tangibles al sector patronal, sector obrero y sus familiares.

Entre los servicios intangibles al obrero y sus familiares, podemos mencionar la orientación personal relacionada con el empleo adecuado del tiempo libre, orientación a los miembros de la familia sobre educación, salud, recreación, economía doméstica, mejoramiento del hogar, etc.

Entre los servicios tangibles, muy relacionados con el bienestar social y familiar, figuran: regularización, legitimación de ni-

ños, adultos y matrimonio, trámite de incapacidades, colaboración en los trámites de préstamos, formación de la caja de ahorro; tramitación de ingreso al hospital, registro de niños a escuelas cuando se estime oportuno, trámites ante la Secretaría de Educación Pública para inscripción de adultos en el sistema de primaria ó secundaria abierta y otras actividades de las que se derivan beneficios personales que se reflejan en la producción y organización general de la comunidad agrícola del campo cuatro.

4-4-2.- MOTIVACION.-

Motivar es inducir a la gente a actuar del modo deseado. Las máquinas realizan algunas funciones con cierto grado de confianza, mediante la aplicación directa de la fuerza, no es posible obtener un control similar sobre las personas, a quienes no se les puede obligar a realizar una labor de calidad sobresaliente, la que sólo realizarán por su propia voluntad ó por haber sido adecuadamente motivados.

Entendemos por motivación, todos aquellos factores capaces de prever, mantener y dirigir la conducta de un individuo ó grupo hacia un objetivo determinado.

El objetivo de la motivación es desarrollar formas de mejorar las actitudes del individuo, las relaciones entre los individuos, las relaciones entre los miembros del grupo y de la comunidad en general.

El trabajador social, con el aporte teórico adecuado, está capacitado para aplicar y manejar sistemas motivacionales, dado que

el contacto que tiene con el individuo es directamente con el medio ambiente en que éste se desenvuelve; la relación que entabla con el individuo es siempre una "relación de ayuda", la cual permite que éste se dé a conocer ampliamente y con base a dicho conocimiento, puede orientarlo ante situaciones que estén restringiendo su desarrollo integral como persona, como miembro de un grupo ó integrante de una comunidad.

4-4-3.- COMUNICACION.

"Donde quiera que los individuos traten de hacer algo juntos, construir un puente, formar un gobierno ó establecer la paz mundial; lo que logren hacer dependerá de lo bien que se entiendan entre sí.

Un error de comunicación puede ser causa de que el puente se derrumbe, el gobierno no se constituya ó se desate una guerra entre naciones."

W.R. Van Dorsal.

Informar, en su acepción más amplia, significa dar noticias de una cosa, enterar. En éste sentido, informar es sinónimo de comunicar.

Tipos de comunicación:

1o.- POR RAZON DEL MEDIO QUE SE UTILIZA.

Se dá a través de pláticas ó veladas, escritos ó reportes.

2o.- POR RAZON DEL RECEPTOR.

Existe comunicación individual y genérica, ya sea que se dirija a una persona ó grupo.

3o.- POR RAZON A LA RESPUESTA.

- Imperativa - espera respuesta obligada
- Exhortativa - solicita respuesta
- Informativa - para proporcionar información.

4o.- POR RAZON DE SU FORMA.

- Oral - Conferencia, mesas redondas.
- Escrita - se dá a través de reportes, memorándums.

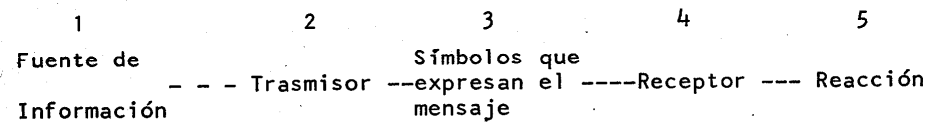
5o.- POR SU SENTIDO.

- Comunicación ascendente - Se dá de los niveles inferiores a superiores a través de reportes.
- Comunicación descendente -Se dá a través de órdenes, políticas.

Elementos del proceso de comunicación:

En el proceso de la comunicación, el trabajador social tomará en cuenta cinco elementos básicos:

- a) Fuente de información
- b) Trasmisor del mensaje
- c) Los símbolos que expresan el mensaje
- d) El receptor del mensaje.
- e) La reacción que produce el mensaje, que se relaciona con la efectividad de la comunicación, ó sea, "qué tan efectivamente el significado recibido afecta la conducta en la forma deseada".



Barreras de la comunicación:

Es natural que entre los elementos del proceso surgan obstáculos, llamados barreras por los psicólogos, que es necesario salvar para que la comunicación sea efectiva.

Estas barreras pueden ser de distintas clases:

- a) Barreras semánticas.
- b) Barreras físicas.
- c) Barreras fisiológicas.
- d) Barreras psicológicas.
- e) Barreras administrativas.

BARRERAS SEMANTICAS:

Estas se derivan del problema consistente en que los símbolos transmitidos transporten precisamente el significado deseado.

La palabra, ya sea hablada ó escrita, es generalmente el símbolo usado en la comunicación admitiva.

La deformación del contenido del símbolo, ó sea, del significado de la palabra, puede no deberse al significado en sí, sino a la interpretación que le dá al receptor debido a sus características psicológicas transitorias ó permanentes.

BARRERAS FISICAS:

Se refieren a las deficiencias de los medios físicos empleados en la transmisión y recepción del mensaje.

BARRERAS FISIOLOGICAS:

Los defectos de pronunciación de quien habla, del oído en quien escuche, de atención visual en quien lee, son frecuentemente motivo de equívocos que deforman la comunicación.

BARRERAS PSICOLÓGICAS:

Todos los hombres son distintos. Tienen diferente personalidad, porque nacen con distintas potencialidades que constituyen su temperamento y en su vida tienen diferentes experiencias que conforman su carácter. Esta diferente personalidad dá lugar a una manera individual de percibir los fenómenos, llamada marco de referencia ó filtro individual, que vá deformando el contenido de la comunicación en cada una de las etapas del proceso.

BARRERAS ADMINISTRATIVAS:

El deseo de agradar y el temor al castigo.

El deseo natural de agradar ó el temor al castigo, hacen que se oculte ó se deforme al trabajador social información sobre faltas ó hechos desagradables.

El trabajador social por medio de su capacidad personal para utilizar los conocimientos con destreza podrá salvar las barreras por medio de acciones concretas, tales como:

- Ajustando la forma de expresar el mensaje a la personalidad del receptor y refiriéndola a las necesidades de éste.
- Presentando la información de modo que interese al receptor, ó mezclando información que a él interese.
- Considerando si sus palabras pueden tener algún significado "especialmente deformado" en el receptor, como las palabras "con prejuicio".
- Usando símbolos sencillos, el mensaje se expresa en símbolos, que pueden ser palabras habladas, escritas ó de señales, en todo caso, éstas deben ser fáciles de entender. El lenguaje debe ser sencillo y directivo.

4-5.- EJECUCION.

Siendo el trabajo social una profesión cuyo objetivo fundamental es propiciar un equilibrio entre necesidades y recursos, lograr transformaciones del mundo circundante para que cada ser humano tenga la máxima oportunidad de desarrollar todas sus potencialidades, surge claramente su condición de praxis, es decir, su característica de actividad que sobre la base de conocimientos científicos opere en juego una metodología específica que se utiliza con propósitos deliberados, introduce en tanto cambios controlados sobre el medio natural, en un intento de torcer el curso de los acontecimientos que estime opuestos al bienestar del hombre.

A continuación mencionaremos aspectos técnicos y metodológicos del trabajo social.

4-5-1.- ESTUDIO DE CASO.

CONCEPTO Y DEFINICION: Es el método del trabajador social que estudia individualmente la conducta humana a fin de interpretar, descubrir y encauzar las condiciones "positivas" del sujeto a debilitar ó eliminar las "negativas", como medio de lograr el mayor grado de ajuste y adaptación entre el individuo y su medio circundante.

PASOS METODICOS DEL ESTUDIO DE CASOS: Los pasos que se siguen en la aplicación de éste método le otorgan su carácter metodológico y científico.

INVESTIGACION:

Es la etapa inicial en el trabajador social, mediante éste paso se obtienen los datos que permiten formular el diagnóstico.

En la investigación se utilizan dos fuentes: directa e indirecta.

DIRECTA:

Comprende las entrevistas con el cliente y la observación de sus actitudes y aptitudes. En ellas se recoge y analiza material de índole objetiva y subjetiva.

El material objetivo está representado por las respuestas conscientes ó preguntas concretas y el material subjetivo por las reacciones inconscientes que el investigador capta en el sujeto investigado.

INDIRECTA:

La fuente indirecta comprende las entrevistas colaterales del caso, familiares, médicos, maestros, etc.

MÉTODOS QUE SE EMPLEAN EN LA INVESTIGACION.

Entrevista profesional:

Es un método directo que reclama la comunicación de dos personas que comparten un problema mutuo. Por un lado el entrevistador y por otro el entrevistado. Se procura establecer en primer paso, rápidamente la simpatía ó corriente de simpatía, seguridad ó confianza que permitan al cliente exponer sus problemas con toda libertad.

La finalidad de la entrevista es la obtención de datos que permitan un diagnóstico correcto, que a su vez sea la base del tratamiento psicosocial.

Desde el punto de vista del trabajador social podemos decir que en general la finalidad de la entrevista tiene una doble proyección y propósitos, obtener información y prestar asesoría.

Diagnóstico interpretativo y el Pronóstico social.

Definición y concepto:

Puede definirse, como la interpretación de la situación presentada por el cliente.

La interpretación se realiza basándose en la investigación y será tanto más certero y científico cuanto mejor se manejen las disciplinas colaterales del trabajo social, entre las que la psicología ocupa el lugar de honor. Las manifestaciones psicológicas ó datos subjetivos recogidos en la etapa de la investigación deben recibir una correcta interpretación, como único medio de formular el verdadero diagnóstico psicosocial.

ASPECTO DINAMICO DEL DIAGNOSTICO SOCIAL.

En trabajo social se le dá al diagnóstico un carácter dinámico porque su parte medular está representada por el individuo y su conducta siempre en constante evolución y movimiento. Por ésta razón ninguno ó muy pocos diagnósticos sociales son definitivos.

DIAGNOSTICO INICIAL.

Es el primer diagnóstico formulado. Incluye problema principal, factores causales del mismo efecto aparente de las causas del comportamiento del cliente, "Personalidad" del cliente (factores positivos y negativos observados).

DIAGNOSTICO POSTERIOR.

Su principal objetivo es exponer la interpretación de los nuevos problemas que van presentándose en el curso del trabajo de casos, lo cual implicará probablemente, cambio de planes y tratamiento.

Todo diagnóstico debe ser considerado como un proceso paralelo al tratamiento y no solamente como un paso previo del mismo.

El diagnóstico se inicia desde el momento en que el cliente es observado por primera vez por la trabajadora social y continúa a lo largo de todo su contacto con el mismo.

PRONOSTICO

Definición y concepto.

El pronóstico en el trabajo social es el enunciado de las posibilidades de fracaso ó de éxito según los prevee el trabajo social. Sigue un orden a los diagnósticos y, como éstos es también dinámico.

PLAN Y TRATAMIENTO.

Definición y concepto.

El plan es la exposición de principios ó actividades recomendables con el objeto de resolver ó atenuar el ó los problemas del cliente del servicio social.

En los planes de trabajo deben tomarse en consideración las necesidades del cliente y los posibles recursos de la comunidad.

El plan debe atender a:

- a) Las demandas del cliente (estableciendo de antemano la diferencia entre lo que dice, lo que quiere, lo que le conviene y lo que puede obtener).
- b) Los recursos de la comunidad (su atinada utilización).
- c) Posibles efectos en el cliente (previsión de las consecuencias).

II GRUPO.-

Es un método del trabajo social que ayuda a los individuos a me

jorarse en su funcionamiento social a través de intencionadas experiencias de grupos y a manejarse más eficazmente con sus problemas personales, de su grupo y de su comunidad.

Definición.

Generalmente se define al grupo como el conjunto de individuos que interactúan con un objetivo determinado.

Sabemos que un grupo se forma cuando se juntan varios individuos que comienzan a interactuar posteriormente el grupo fija objetivos. Para lograrlo debe darse un grado de mutua aceptación para desear estar juntos.

GRUPOS EN DESARROLLO DE COMUNIDAD.

Es un proceso que se dá a través de los programas establecidos en los cuales se organizan los elementos humanos y materiales de una comunidad.

Es decir los organismos institucionales son lo que ponen al servicio de ésta, los elementos técnicos y humanos.

Pasos del proceso de desarrollo de la comunidad en la formación de grupos:

a) Investigación.

El proceso necesita la investigación de la comunidad y tiene por objeto descubrir las necesidades reales de ésta y jerarquizar los problemas de acuerdo a las necesidades volitivas.

b) Promoción humana.

A través de grupos para satisfacer las necesidades volitivas.

- Economía

- Programas de desarrollo económico.

Los grupos de comunidad se dividen en dos sectores.

Desarrollo interno del individuo, que tiene como objeto ir mejorando el aspecto social cultural educativo de una comunidad para que ésta se vaya desarrollando tanto en aspecto económico y humano.

Grupo de acción comunitaria.

Encaminados hacia la economía de la comunidad.

DIAGNOSTICO Y TRATAMIENTO DE GRUPO.

Si hemos dicho que debemos entender el servicio social como un proceso de ayuda, debemos saber cómo poder ayudar a un grupo para satisfacer las necesidades de sus miembros y poder así llegar a la etapa de integración en su proceso. Tenemos como elementos los miembros del grupo, la situación de grupo y el ó los problemas que aparecen en ésa situación.

Analizándolos y relacionándolos entre sí, podemos llegar a saber que ocurre, qué hacer y cómo hacerlo. A lo primero, análisis y relación u organización de las partes, lo llamamos proceso diagnóstico.

A las conclusiones a que arribamos, producto de diagnóstico y al saber qué hacer y cómo hacerlo, tratamiento ó plan de acción.

La trabajadora social orienta al grupo para:

- a) Organizarse como tal, impulsando a los miembros a pensar, sentir y actuar como conciencia de grupo.
- b) Determinar con precisión sus objetivos y organizar un programa encontrando los medios para que los miembros se presten a la acción.
- c) Estructurar situaciones que favorezcan la integración.

- d) Descubrir los recursos potenciales de cada miembro.
- e) Comprender sus propias capacidades y limitaciones para que puedan tomar decisiones de acuerdo con su nivel de desarrollo.
- f) Reconocer, afrontar y solucionar sus problemas internos.
- g) Integrarse al programa de la institución y proyectar su acción a la comunidad.
- h) Evaluar su proceso.
- i) Establecer relaciones positivas con otros grupos.

4-5-3.- INVESTIGACION SOCIAL.

La investigación es la etapa inicial en el trabajo social, mediante éste paso se obtienen los datos que permiten formular un diagnóstico, descubre las necesidades reales de la comunidad, jerarquiza los problemas de acuerdo a las necesidades volitivas.

La trabajadora social por medio del planteamiento de la investigación proyecta su trabajo de acuerdo con una estructura lógica de decisiones y con una estrategia que orienta al modo de obtener respuestas adecuadas, aplicables en la metodología de caso, grupo y comunidad, comprendiendo los aspectos científicos y administrativos con lo que determina el qué, para qué de la investigación, el cuándo y el dónde, el cómo y porqué va a investigar un aspecto de la realidad social.

CIENTIFICO	Qué queremos estudiar	(nuestro objeto)
	Para qué	(nuestro objetivo)
ADMINISTRATIVO	Cómo	
	Cuándo	
	Dónde.	

4-5-4.- ADMINISTRACION.

El departamento de trabajo social comunitario conforme a sus políticas y objetivos tendrá las siguientes funciones administrativas:

Atender solicitud de servicios.

Estudio de casos. La solicitud de servicios constituye el primer paso mediante el cual se inicia un caso en el trabajo social científico.

Los casos para el servicio social están constituidos por los clientes y sus problemas. Los problemas sociales llegan a la trabajadora social en forma de casos. En todos los casos la trabajadora social recoge y valora los datos objetivos ó concretos, los subjetivos que abarcan implicaciones psicológicas de vital importancia para la interpretación de los problemas del cliente.

Técnicas que deberá realizar la trabajadora social para el estudio de casos.

Historial.

Es la parte que constituye el cuerpo principal de los expedientes, los resultados de las entrevistas, gestiones, etc. que entre otras ventajas tienen la de ayudar a recordar los detalles que han surgido en esas situaciones.

Contenido.

El material debe estar relacionado con aquellos sucesos, actitudes ó sentimientos que sean pertinentes al estudio de casos, porque sobre ellos se basarán las proposiciones para el tratamiento. Estos serán concisos para que resulten prácticos.

Resúmenes ó sumarios.

Los resúmenes ó sumarios son exposiciones breves y sucintas donde la trabajadora social en pocas palabras describirá un cuadro capaz de ofrecer una visión clara y precisa del cliente, objeto de estudio, de algunas actividades y de aspectos trascendentales del caso que requiera una ilustración clara precisa y breve.

Técnicas que deberá realizar la trabajadora social con grupos en desarrollo de la comunidad:

Programar actividades para los grupos integrados.

Programación.- Es la planeación de las actividades y que estructuran los pasos a seguir en base a un objetivo ó meta.

Elementos del programa.

Objetivo.

Qué pretendemos obtener.

Contenido: Descripción detallada de las acciones de que se va a ofrecer.

Medios: Aspecto, técnicas del trabajo.

Recursos técnicos y humanos con lo que la trabajadora social va a llevar a cabo el programa.

Tiempo y se citará a las sesiones. A quién va dirigido y cuánto abarca.

Area:

Documentación:

Categorías de la

Forma de registros.

Documentación:

Informes administrativos.

Informes estadísticos.

Crónicas de grupo.

Diario ó cuaderno de campo.

- a) Formas de registro: Formas para registrar los servicios del cliente, así mismo solicitudes.
- b) Informe administrativo, Registro de servicios que individualmente se le encomendará al asistente social, que tiene la función de informar a la jefatura del departamento de trabajo social, las actividades realizadas. Este será quincenal.
- c) Informe estadístico. Cuantificaciones de servicios que en su conjunto el departamento de trabajo social, ha prestado personas beneficiadas. Deberán realizarse cada tres meses dirigidas a la gerencia del campo agrícola Cuatro.
- d) Crónica de grupo: Es el registro de las sesiones que se llevan a cabo del grupo y que permite al trabajador social el clima ambiente, forma, etapas en que va el grupo, grado de integración y actividades del mismo.
- e) Diario ó cuaderno de campo: Tiene por objeto que el asistente social registre continuamente sus actividades para presentar su informe administrativo a la jefatura del departamento.

4-5-5.- SUPERVISION.

La supervisión es un proceso educativo y administrativo de aprendizaje, mutuo entre el supervisor y el supervisado, en el que ambos son sujetos del proceso, tratando de que los dos sean portadores de una educación.

METODOLOGIA Y TECNICAS DE LA SUPERVISION.

Toda supervisión comienza con una toma de contacto entre el supervisor y el supervisado, el establecimiento de un canal de comunicación y de un medio que puede ser la entrevista individual y la reunión de grupo. A medida que ésto acontece, supervisor y supervisado reconocen el campo en el cual se realizará la intervención y estudian al marco administrativo.

La jefa del departamento de trabajo social definirá la intervención a realizarse en función de objetivos, de etapas del método a privilegiarse durante la práctica ó período de supervisión y en función del tiempo que durará la supervisión hasta la evaluación formal más inmediata.

Durante la realización de la intervención y la consecuente supervisión, se va realizando una evaluación constante que dá lugar a formulación de un diagnóstico en el que van puntualizándose las áreas que requieren ser discutidas en supervisión y refieren principalmente a la habilidad que va adquiriendo el supervisado en el manejo y aplicación de las técnicas.

Esta metodología permite aplicar y desarrollar con serie técnicas comunes a cualquier tipo de intervención del trabajo social entre las que tenemos la entrevista individual, de grupo, el análisis de crónicas de grupo.

Entrevista Individual.

Se le ha definido como una educación personalizada. Asegura la confidencialidad, pero no es una conversación, pese a realizarse en un ambiente muy similar a él, pero en la entrevista supervisor y supervisado están en un compromiso. En la conversación nó.

La entrevista de supervisión es un caso particular de comunicación los participantes son en todo momento emisores y receptores, los dos manejan símbolos comunes y requieren código constituido por la planificación y fines de la supervisión.

La entrevista de supervisión bien realizada constituye también un medio para lograr la expansión de las personalidades. Requiere como condición, el salir de las dificultades personales y morales para comprender al otro, sea supervisor ó supervisado.

La entrevista grupal.

Por su estructura y dinámica se diferencia fundamentalmente de la entrevista individual porque ahora se cuenta con la presencia de un grupo dentro del cual los roles se redefinen en función de varios otros factores relativos a los morales del grupo y su espíritu de cuerpo. Un grupo de supervisión, desde el punto de vista de su estructura formal es un grupo de tarea.

La tarea del grupo consiste en reflexionar sobre la acción de sus miembros llegar a una síntesis y planificar sus reuniones futuras.

Análisis de crónicas.

Las crónicas son el único medio que le permite al supervisor conocer la intervención del asistente social. También están los informes, pero al ser éstos suscintos nos muestran toda la dinámica que encierra la acción.

En base a ellos se puede planificar los puntos que, a su juicio deben ser considerados en las próximas reuniones.

Las crónicas son diferentes de los informes y de los resúmenes de historiales, que también sirven para estudio de las fichas de registro para archivo.

La crónica ó historial, consigna el proceso de intervención del asistente social.

FUNCIONES ADMINISTRATIVAS DE LA SUPERVISION.

Implementación.

Se le ha descrito como un proceso de creación de condiciones y provisión de instrumentos que ayuden a realizar el trabajo con mayor eficacia y eficiencia.

La implementación exige una tarea de decisión y elección de alternativas, que nos lleven a conseguir los objetivos con menor inversión de esfuerzo en cuanto a tiempo, recursos humanos y materiales.

Integración.

Si se analiza el significado de la integración observaremos que en administración a esto se ha llamado coordinación, indicando un proceso integrador, por medio del cual se ajustan las partes entre ellas para que así funcionen armónicamente sin fricciones ni duplicaciones dando a cada sector ó individuo su máxima contribución a ése todo.

El propósito fundamental de la integración es sincronizar las acciones de distintos individuos, es la disposición ordenada del esfuerzo del grupo para dar unidad de acción con vistas a un propósito común.

4-5-6.- Evaluación.

Es el proceso de crítica, por medio del cual se determina si los objetivos estipulados fueron ó nó conseguidos y, en caso negativo,

porqué. Georggia Sanchs Adams dice que ¿los conceptos de mediación y evaluación tienen implicaciones en casi todos los conceptos relacionados con la enseñanza, la orientación y el trabajo administrativo.

Toda evaluación supone una decisión y, para mejorar éste proceso, es necesario después obtener datos suficientes respecto al individuo del programa a ser evaluado.

Estos datos deben ser extraídos en lo posible a través de un proceso de medición. La medición no es sino la observación cuidadosa de resultados efectivamente alcanzados para condiciones de tipo.

El término cuidadosa indica que los procedimientos para llegar a los resultados son lo bastante sistemáticos y objetivos.

METAS DEL PROCESO DE EVALUACION.

- a) Determinación de lo que vamos a evaluar, la información que vayamos a obtener ha de ser relevante para el tipo de juicio que pretendemos emitir.
- b) Definir de lo que queremos evaluar un término de comportamiento, es decir, tomar el supervisado no dicotizado, ya que todo él y su mundo circundante hace que logre ciertas propuestas.
- c) Registro. El supervisado registra él mismo lo que hace (crónicas historiales, informes, etc.) Este registro lo llevará a cabo en forma normativa, el supervisor teniendo cuidado de evitar los juicios de valor.
- d) Resumen de los datos recogidos ó lo que también se llama sistematización de los datos.

4-6.- CONTROL.

La función administrativa del control es la medida y la corrección del desempeño de las actividades de los subordinados.

Para asegurar que los objetivos y planes para los que fué creado el departamento de trabajo social comunitario, se estén llevando a cabo, se han establecido las siguientes normas de observancia para los subordinados.

- 1.- Comprensión de los objetivos y políticas del Departamento de Trabajo Social Comunitario, del campo agrícola Cuatro.
- 2.- Conocimiento de los métodos y técnicas de investigación social, trabajo social de caso, grupo y comunidad.
- 3.- Habilidad para utilizar eficazmente los recursos de la comunidad en el desempeño de sus labores.
- 4.- Coordinar el trabajo con otras personas dedicadas al bienestar social.
- 5.- Mantener y crear relaciones positivas con grupos e individuos de la comunidad.
- 6.- Salud física.
- 7.- Salud Mental.
- 8.- Equilibrio emocional para mantener una actitud estabilizada ante la comunidad.
- 9.- Observancia de las disposiciones referentes al trabajo.

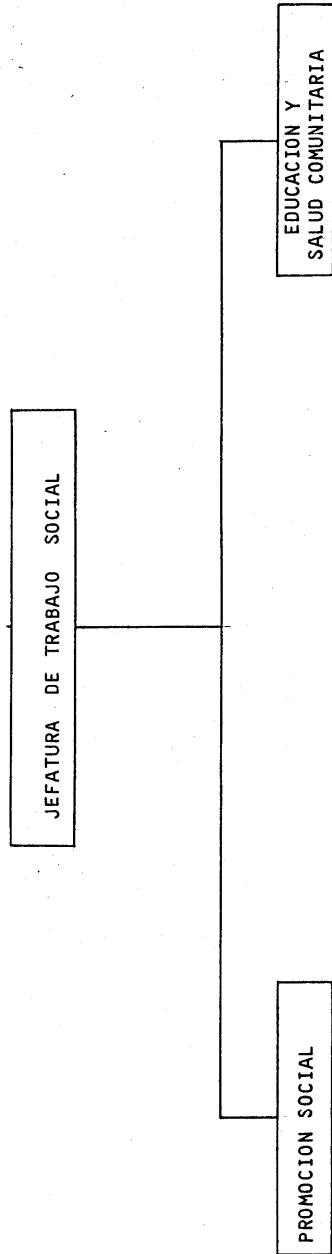
Cumplir con el horario.

Asistencia.

Presentar informes y acudir a las reuniones de supervisión cuando se le solicite.

Estas normas se han diseñado para reflejar la estructura de la organización del departamento, la corrección de las desviaciones en el

ORGANIGRAMA PROPUESTO PARA EL DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL COMUNITARIO.



desempeño de las acciones de los subordinados ó del avance del programa, se incorporan en otras funciones administrativas como lo señalamos en la supervisión, que nos señalará la situación de los subordinados y en la evaluación el avance de las metas, para en un momento dado, diseñar nuevos planes ó modificar las metas.