

# Perdamos el miedo a la Supervisión

**NURIA BAEZA ROCA**

Trabajadora Social y Doctora en Sociología. Certificación Profesional en Supervisión, asesoramiento y coaching. Presidenta de la Cooperativa AeioLuz.

Recibido: 17 setembre 2022. Aceptado: 10 octubre 2022.

## RESUMEN

La Supervisión es una de las funciones del Trabajo Social y es una herramienta eficaz para mejorar el bienestar de las personas profesionales. Reconocida legislativamente en la ley 3/2019 de Servicios Sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana (2019), todavía su implantación es muy residual. Conocer qué es la Supervisión y su utilidad puede ser el modo de empezar a ponerla en práctica.

**PALABRAS CLAVE:** Supervisión; Trabajo Social; Práctica profesional; Burnout; Engagement; Código Deontológico.

## Let's lose the fear of Supervision

## ABSTRACT

Supervision is one of the functions of Social Work and is an effective tool to improve the well-being of professionals. Legislatively recognized in Law 3/2019 on inclusive Social Services of the Valencian Community (2019), its implementation is still very residual. Knowing what Supervision is and its usefulness may be the way to start putting it into practice.

**KEY WORDS:** Supervision; Social Work; Professional Practice; Burnout; Engagement; Code of Ethics.

**CORRESPONDENCIA**  
nuribaeza@gmail.com

## 1. INTRODUCCIÓN

La Supervisión como parte de la Práctica Profesional del Trabajo Social aún tiene mucho que recorrer para ser reconocida y utilizada en toda su plenitud.

Aunque existe el marco legal en la Comunitat Valenciana para desarrollarse, la realidad es que está escasamente implantada. ¿será por desconocimiento? ¿será por qué se entiende como control? ¿será por qué no obliga a reflexionar sobre nuestra práctica y eso no nos gusta? Quizás un poco de todo...

Ser feliz en el trabajo y no sentirse quemada no es una aspiración superflua... es en realidad un objetivo que deberíamos poder perseguir todas las profesionales.

Y a pesar de que las condiciones del mundo laboral no facilitan la consecución de dicha aspiración, es precisamente en estos contextos profesionales donde los espacios de Supervisión tienen su lugar de ser. Las experiencias de Supervisión y metasupervisión, ayudan a las profesionales a conocerse mejor y a identificar con mayor claridad sus áreas de mejora.

## 2. LA SUPERVISIÓN COMO UNA DE LAS FUNCIONES DEL TRABAJO SOCIAL

### 2.1. Definición de supervisión

La Supervisión como práctica profesional ha tenido una evolución histórica que la ha hecho pasar de una conceptualización en el siglo XIX de control y formación, a la gestión de casos o el apoyo en el trabajo social de equipo de los profesionales, hasta una profesión independiente del Trabajo Social y que acompaña a este desde una visión externa en el siglo XXI.

Encontramos en los últimos años diferentes definiciones de la Supervisión que tienen estos elementos coincidentes; el proceso de reflexión sobre la praxis profesional con el objetivo de crecer, ampliar visiones y el objetivo de mejorar la propia praxis.

*Supervisión, palabra polisémica con significados bien diferentes en función del contexto donde es utilizada. Nosotros hacemos referencia a un proceso de reflexión sobre las dificultades que aparecen en el ejercicio profesional, la supervisión está sujeta a la demanda de ayuda del profesional, en solitario o en compañía de otros profesionales y de forma específica, en este trabajo, en el contexto profesional que es el equipo profesional. La supervisión se entiende como un proceso de comunicación, como un espacio de crecimiento y desarrollo profesional: como un espacio de formación ligado a la práctica que posibilita cambios. (Sánchez Cano, 2004).*

*Podemos definir la supervisión como una modalidad de formación permanente de los profesionales de la acción social que permite, a través de la periodicidad de un espacio de reflexión dirigido por un técnico experimentado ajeno a la organización, la revisión del quehacer profesional, el contraste entre el marco teórico-conceptual y la práctica cotidiana. Tiene como objetivo principal mejorar la cualidad y la efectividad del trabajo, y permitir una mayor satisfacción y seguridad en el desarrollo del ejercicio profesional. (Aragón Viñés, 2009)*

*La supervisión como proceso de reflexión sobre la praxis profesional, una metaposición ante el ejercicio profesional que nos permite contemplar las situaciones con una mayor perspectiva y claridad, volviendo sobre lo ya dicho y construyendo nuevas visiones. (Berasaluze Correa & Ariño Altuna, 2014)*

*De todo este proceso, puede extraerse la siguiente definición del concepto de supervisión: es un proceso que puede desarrollarse tanto en el ejercicio profesional como en la formación académica o continua, y que tiene como objetivo revisar el quehacer profesional y los sentimientos que acompañan esta actividad, así como contrastar los marcos teóricos y conceptuales con la praxis cotidiana. (Puig Cruells, 2015)*

Una de las quejas cotidianas en los foros profesionales del Trabajo Social es la falta de espacio definido para la reflexión que ayude a revisar la acción para hacerla me-

jorar. La práctica de la Supervisión responde precisamente a esa necesidad de pararse a pensar en qué estamos haciendo y cómo lo realizamos. A pesar de ser expresada constantemente, no son demasiados los lugares de trabajo donde se decida dedicar un tiempo, pautado y dirigido, que acompañe la reflexión. Muchas veces, es sólo el momento de la elaboración de las memorias o los informes, donde se realiza una recopilación de datos y una pequeña valoración de lo acontecido, pero siempre, a hechos consumados, con poca capacidad de reacción y de mejora.

Y más anecdóticos aún son los lugares donde se decide que esa reflexión ha de ser periódica, constante y **que escuche los sentimientos y vivencias** que el trabajo con situaciones de dificultad genera.

Entender la Supervisión como una respuesta a esta necesidad, puede ayudar a aliviar los sentimientos de desazón y de cansancio profesional que son factores determinantes de síndromes como el *Burnout*. Adoptando la definición de Cristina Maslach (2009), entendemos que:

*El Burnout es un síndrome psicológico que implica una respuesta prolongada a estresores interpersonales crónicos en el trabajo. Las tres dimensiones claves de esta respuesta son un agotamiento extenuante, sentimiento de cinismo y desapego al trabajo, y una sensación de ineficacia y falta de logros.*

Según diversos estudios recopilados por Baeza, entre la profesión del Trabajo Social, el burnout tiene una alta prevalencia:

*Alrededor de un 20 por ciento de los y las trabajadoras sociales, presentan síntomas de agotamiento, despersonalización y baja realización personal, que son los elementos característicos de este síndrome. (Baeza Roca, 2015).*

Esta prevalencia no es nada desdeñable y afecta irremediabilmente al desarrollo de la labor profesional del Trabajo Social.

Siguiendo la definición de Cristina Maslach (2009) expuesta en *Comprendiendo el burnout*, la autora asegura que el *Burnout* se debe en gran medida a la naturaleza del trabajo, más que a las características del empleado/a.

Establece seis áreas del ambiente organizacional que deben analizarse para comprobar el **grado de ajuste o desajuste entre el individuo y el trabajo** y este ajuste o desajuste será el predictor del *burnout* o del *engagement* que son entendidos por la autora como un continuo, en el que cualquier intervención sobre *Burnout* promoverá el *Engagement* que se entiende como:

*Un constructo motivacional positivo relacionado con el trabajo que está caracterizado por el vigor, dedicación y absorción. Más que un estado específico y temporal, el engagement se refiere a un estado persistente en el tiempo que no está focalizado con un objeto o conducta específica. (Salanova, Schaufeli, Llorens, Peiro, & Grau, 2000)*

Nos parece interesante profundizar en las seis áreas de la vida laboral (worklife areas) que propone Maslach y compararlas con los planos diagnósticos en Supervisión (Sánchez Cano, 2004) propuestos por Krapohl (tabla 1).

Así pues, lo que viene a sugerir Maslach en este artículo es que la clave está en el ajuste de la persona con el trabajo, no en el tipo de persona o el tipo de trabajo.

*Este marco de seis áreas de ajuste o desajuste persona-trabajo ha identificado las fuentes clave del continuo burnout-engagement. Dado que el burnout también está vinculado a importantes efectos personales y situacionales, hay suficiente evidencia para sugerir que el burnout media el impacto de los estresores organizacionales en los resultados del estrés. En otras palabras, los estresores (desajustes) en las seis áreas no causan el resultado (tal como desempeño deficiente), pero sí causan una experiencia de burnout o de engagement, y esto a su vez lleva tanto a consecuencias personales como organizacionales. (Maslach, 2009, p.43).*

En consonancia con estas ideas, Christina Maslach (2011) en su artículo *Burnout and engagement in the workplace: news perspectives* profundiza en algunos aspectos. Incide en la idea de que la investigación acerca del *burnout* debe tener una aplicación práctica y efectiva, por ello, considera que la prevención es la mejor estrategia para evitar la aparición del *burnout* y en esa perspectiva,

**TABLA 1. Comparativa Worlife areas y Planos Diagnósticos**

Áreas de la vida laboral (Maslach 2009)	Planos diagnósticos en Supervisión (Krapohl 1987)
1. Sensación de falta de control	1. Psicología Dinámica, sucesos interpersonales del individuo
2. Sobrecarga en el trabajo	3. La estructura constitutiva de la organización/ institución con el respectivo reparto de roles y funciones.
3. Recompensas insuficientes	
4. Quiebre en la comunidad (malas relaciones interpersonales en el trabajo, no hay apoyo y hay hostilidad y competencia)	2. La dinámica social dentro y entre organizaciones, instituciones, sus equipos, gremios y grupos con sus relaciones interpersonales concretas y sus procesos dinámicos-grupales.
5. Ausencia de imparcialidad (percepción de que el lugar de trabajo es injusto y poco equitativo)	4. La estructura laboral con los modos y procesos de trabajo existentes en la institución.
6. Conflictos de valores (entre la persona y la organización).	5. El sistema de valores, las escalas de valores, la red de normas.

Fuente: Elaboración propia.

trabajar por incrementar el *engagement* es el mejor modo de prevenirlo. Focalizarse en el *engagement* como estrategia de prevención es mucho más útil que trabajar el *burnout* individual. **Procurar mejores condiciones y clima de trabajo para toda la plantilla es mucho más eficiente y augura mejores resultados** que cualquier otro tipo de medidas. Y ahí, es donde la Supervisión puede desplegar todo su potencial.

Así pues, la Supervisión, es una herramienta eficaz para procurar mejorar el *engagement* profesional y procurar una reflexión sobre la praxis y los sentimientos que esta genera, tratando de crear un espacio de crecimiento y desarrollo para mejorar la acción y las vivencias de los y las profesionales.

Buscando una imagen ilustrativa que refleje cómo definir la Supervisión (figura 1), me parece interesante asemejarla a las fotos tomadas con lente Ojo de pez. El nombre "objetivo ojo de pez" procede del gran ángulo de visión de este objetivo, que se parece a la perspectiva de un ojo de pez. Inicialmente, los objetivos ojo de pez se utilizaban en la astronomía, porque pueden registrar todo el firmamento. En la actualidad, se usan de muchas formas distintas. Con un objetivo ojo de pez, el fotógrafo puede aumentar la expresión artística, el dramatismo o el humor de las imágenes. También

puede acercar el enfoque al sujeto y lograr una profundidad de campo muy grande.

**FIGURA 1**



Fuente: nikonimgsupport.com

Esta imagen en concreto, además me sugiere visualizar los diferentes campos diagnósticos propuestos en la Supervisión, podemos encontrarlos todos: el campo de juego es presentado por una jugadora a la figura de supervisor/a que va de su mano (Psicología Dinámica, sucesos interpersonales del individuo), la jugadora es parte de un equipo, ocupa una posición en la estrategia de juego (dinámica social dentro y entre organizaciones, instituciones, sus equipos, gremios y grupos con sus relaciones interpersonales concretas y sus procesos dinámico-grupales), vemos cómo está estructurado el estadio; tribu-

na, gradas, personal sanitario... (estructura constitutiva de la organización/institución con el respectivo reparto de roles y funciones), entramos en una institución con diversas figuras profesionales, cadenas de mando; directiva, entrenadores, jugadoras, abogados, público... (estructura laboral con los modos y procesos de trabajo existentes en la institución) y con unos principios y sistemas de valores determinados, el valor del triunfo, la gestión de las derrotas, el comportamiento en el terreno de juego (sistema de valores, las escalas de valores, la red de normas).

De esta manera, la Supervisión se entiende como ese gran angular que amplía la visión del sujeto o del grupo, alcanzando otros aspectos que pasan desapercibidos, analizando otras perspectivas y enfatizando algunas de ellas. Me parece especialmente sugerente la siguiente definición de la utilización de las lentes ojo de pez: *Aumentar la expresión artística*, como metáfora del "arte del profesional" en su ejercicio, *enfatizar el dramatismo* para centrarnos en el "tema" que desasosiega al profesional y *el humor*, como contraposición

al dramatismo y herramienta de abordaje de las situaciones.

## 2.2. Coincidencias Código Deontológico y Código Ético ISPAS

Como profesionales del Trabajo Social, nos interesa especialmente encajar la identidad del profesional del Trabajo Social con la del profesional de la Supervisión, asesoramiento y coaching y configurar una combinación de ambas.

Es útil acudir a los Códigos deontológicos de ambas profesiones, analizar sus similitudes y su complementariedad y comprobar que no entran en contradicción (tabla 2).

Para comenzar, el Código deontológico del Consejo General de Trabajo Social y el del Instituto de Supervisores/as Profesionales Asociados/as (ISPAS) fueron, casualmente aprobados el mismo día; 9 de junio de 2012. Así pues, la referencia contextual social es idéntica y nos evita trabajar con textos de momentos sociopolíticos diferentes.

TABLA 2. Comparativa Código Deontológico Trabajo Social-Código Deontológico ISPAS

Código Deontológico de Trabajo Social (aprobado de forma unánime por la Asamblea general extraordinaria del 9 de junio de 2012)	Código deontológico del Instituto de Supervisores/as profesionales asociados/as ISPAS (aprobado en Asamblea extraordinaria del 9 de junio de 2012)
PREÁMBULO	PREÁMBULO
<p>CAPÍTULO I. DESCRIPCIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.</p> <p>Artículo 5.- El trabajo social es una profesión <b>basada en la práctica</b> y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y <b>aumentar el bienestar</b>. [2].</p>	<p>CAPÍTULO 1. ASPECTOS GENERALES, DECLARACIONES FUNDAMENTALES. FUNDAMENTOS EN LOS QUE SE APOYA.</p> <p>1. Definición del Objeto profesional.</p> <p>Supervisión, Coaching y Asesoramiento, son actividades profesionales. Como tales se ubican en el ámbito de la <b>mejora de las condiciones</b> en las que las personas y las organizaciones desarrollan sus tareas y misiones.</p> <p>Su referente es la <b>calidad de las relaciones y la satisfacción en el ámbito del trabajo</b>.</p> <p>La Supervisión, el Coaching y el Asesoramiento tienen como <b>finalidad fortalecer la autonomía personal así como desarrollar alternativas de actuación en el ámbito y ejercicio de los/as profesionales destinatarios/as</b>.</p> <p><b>Igualmente, fomentan las habilidades personales y favorecen contextos de reflexión, procesos de desarrollo y ofrecen herramientas para la optimización de la práctica.</b></p>

<b>Código Deontológico de Trabajo Social (aprobado de forma unánime por la Asamblea general extraordinaria del 9 de junio de 2012)</b>	<b>Código deontológico del Instituto de Supervisores/as profesionales asociados/as ISPAS (aprobado en Asamblea extraordinaria del 9 de junio de 2012)</b>
<b>CAPÍTULO II.-APLICACIÓN DE PRINCIPIOS GENERALES DE LA PROFESIÓN.</b> Principios básicos: Dignidad, libertad e Igualdad, de los cuales derivan los siguientes principios GENERALES	<b>CAPÍTULO 2. PRINCIPIOS DEONTOLÓGICOS GENERALES</b>
Respeto activo	Principio de profesionalidad
Aceptación de la persona	Principio de respeto por los clientes
Superación de categorizaciones	Principio de confidencialidad
Ausencia de juicios de valor	Principio de coherencia con la organización contratante
Individualización	Principio de formación permanente
Personalización	Principio de Solidaridad profesional
Promoción integral de las personas	Principio de investigación y desarrollo. El saber ligado a las prácticas profesionales
Igualdad de oportunidades, de derechos, de equidad y de participación	Principio de Justicia y Solidaridad Social.
Solidaridad	
Justicia Social	
Reconocimiento de derechos humanos y sociales	
Autonomía	
Autodeterminación	
Responsabilidad y corresponsabilidad	
Coherencia profesional	
Colaboración profesional	
Integridad	
<b>CAPÍTULO III.-DERECHOS Y DEBERES DE LOS/AS TRABAJADORAS SOCIALES.</b>	<b>CAPÍTULO 3.-EL/LA SUPERVISORA , COACH, ASESOR Y SUS RELACIONES</b>
A. RELACIÓN CON LA PERSONA USUARIA	RELACIÓN DEL SUPERVISOR/A ASESOR/A CON SU PROPIA PROFESIÓN
B. RELACIÓN CON OTROS PROFESIONALES	RELACIÓN DEL SUPERVISOR/COACH, ASESOR/A CON LOS CLIENTES
C. RELACIÓN CON LAS INSTITUCIONES	RELACIÓN DEL SUPERVISOR/A,COACH, ASESOR/A CON SUS COLEGAS DE PROFESIÓN
	RELACIÓN DEL SUPERVISOR/A, COACH, ASESOR/A CON LA INSTITUCIÓN QUE LE CONTRATA
	RELACIÓN DEL SUPERVISOR/a COACH, ASESOR/A CON LA SOCIEDAD EN GENERAL
<b>CAPÍTULO IV CONFIDENCIALIDAD Y SECRETO PROFESIONAL</b>	
<b>CAPÍTULO V. LAS COMISIONES DEONTOLÓGICAS</b>	
<b>DISPOSICIÓN FINAL</b>	<b>DISPOSICIONES ADICIONALES</b>

Fuente: Elaboración Propia.

Como podemos comprobar, ambos Códigos deontológicos comparten estructura y es evidente el paralelismo entre los principios generales de ambas profesiones y en el ordenamiento de las relaciones profesionales con terceros. Sin embargo, lo más destacable es su complementariedad.

El Código Deontológico de Trabajo Social, se define como una **profesión basada en la práctica** y en base a esta definición estructura el resto de los capítulos, haciendo hincapié en la relación y en la definición de esa práctica con las personas usuarias. E incluso, la definición de derechos y deberes profesionales pivota sobre cómo ha de ser la práctica con la persona usuaria en relación con esta, con otros profesionales, y con las instituciones.

Por el contrario, observamos como este Código adolece de medidas de autocuidado, de revisión de la práctica, de contraste profesional. Y aunque no aparece ninguna referencia explícita a la formación continua, ni al reciclaje profesional, ni a técnicas de reflexión sobre la praxis ... en cambio sí que se recoge en su preámbulo que una de las funciones del Trabajo Social es la *Supervisión*.

Resulta curioso comprobar cómo se ha pasado por alto el derecho y deber del/a profesional, de las instituciones, de la profesión a disfrutar de espacios de reflexión conjunta y contrastada sobre la práctica profesional como modo de ir mejorándola.

Cierto que esta necesidad está expresada de forma continua en los foros de profesionales del Trabajo Social, pero es sintomático que no esté explícitamente recogido ni formulado en el propio Código Deontológico.

Por suerte, el Código del Instituto de Supervisores Profesionales Asociados (ISPAS), desarrolla toda esta cuestión. El preámbulo de dicho Código establece que la Supervisión, el asesoramiento y el coaching tienen como finalidad fortalecer la autonomía personal, así como desarrollar alternativas de actuación en el ámbito y ejercicio de los/as **profesionales destinatarios/as**.

Igualmente, fomentan las habilidades personales y favorecen contextos de reflexión, procesos de desarrollo y ofrecen herramientas para la optimización de la **práctica**.

El compromiso de la Supervisión, asesoramiento y coaching es la **mejora de las condiciones** en las que las personas y las organizaciones desarrollan sus tareas y misiones.

Su referente es la **calidad de las relaciones y la satisfacción en el ámbito del trabajo**.

Así pues, es en la combinación del Código deontológico del trabajo Social y en el de la Supervisión donde se materializa el modo de reflexionar y de mejorar en la práctica profesional, el autocuidado y el contraste de experiencias para realizar cada vez mejor el trabajo.

La práctica profesional como principio y fin de nuestra definición profesional. Como razón de ser del Trabajo Social que se mejora y se optimiza a través de la Supervisión para favorecer el autocuidado y la satisfacción en el ámbito del trabajo.

De esta manera, Práctica profesional, Supervisión y Satisfacción en el Trabajo (engagement-burnout) quedan perfectamente relacionadas (figura 2).

FIGURA 2. Elementos de mi cosmovisión profesional



Fuente: Elaboración propia.

### 3. ESPACIO PROFESIONAL DEL TRABAJO SOCIAL QUE SUPERVISA

Como ya hemos visto, el reconocimiento de la Supervisión como una de las funciones del Trabajo Social se consolida en el Código Deontológico del Trabajo Social aprobado de manera unánime en la Asamblea General Extraordinaria del 9 de junio de 2012, aunque ya había sido incluida en septiembre de 2001. A pesar de ello, tal y como apunta la trabajadora social y supervisora Carmina Puig Cruells en su libro *La Supervisión en la Acción Social* (2015)

*Por el momento, no se han llegado a desarrollar pautas consensuadas y únicas que orienten la formación y el desarrollo de organizaciones de supervisión en nuestro contexto, lo que afecta a las formas de su inserción institucional. La proliferación de la supervisión como una actividad de formación ha favorecido que se convierta en una actividad para profesionales autónomos. (p.26)*

Es patente en la práctica profesional del Trabajo Social, que son pocas las personas que ejercen de forma sistemática y con pleno reconocimiento esta función. El desigual desarrollo legislativo de las leyes de servicios sociales en las diferentes comunidades autónomas tampoco favorece su implementación.

Analizando las leyes de servicios sociales vigentes en 2022 en las diferentes comunidades autónomas buscando las palabras Supervisión, asesoramiento y coaching encontramos que: la palabra "coaching" no aparece en ninguna de las leyes analizadas, la palabra asesoramiento, nunca aparece con significados parecidos o relativos a nuestro cometido y la palabra Supervisión adopta significados polisémicos.

Unas veces hace referencia solo al control de estamentos superiores, con lo que no adopta el significado que buscamos, aunque se explicita que se realiza con el objetivo de que se cumpla con los fines y objetivos de la Ley (Andalucía).

En otras ocasiones, incluso, negarse a la supervisión por parte de los profesionales puede constituir una falta (Canarias y Castilla y León). En estas ocasiones, está asociada a la Formación e incluso a la intervención social... con lo que se puede interpretar de forma ambigua.

Otras veces, puede llegar a interpretarse de forma cercana a los significados que buscamos. Es el caso sobre todo de: Illes Balears, Castilla La Mancha, Cataluña, Comunitat Valenciana y País Vasco. En estas leyes, la Supervisión se llega a reconocer como una medida de apoyo técnico a los profesionales, e incluso, como un derecho.

En la ley 3/2019 de Servicios Sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana (2019) entre los derechos de las personas profesionales de servicios sociales (art.12) se establece:

*i) La supervisión profesional estableciéndose para ello equipos supervisores de servicios sociales reconocidos para ejercer estas tareas.*

Curiosamente en el artículo 13.g de dicha ley también se establece entre los deberes de las personas profesionales la asistencia a las "actividades de formación y de supervisión...".

Así pues, el nuevo sistema público de servicios sociales de la Comunitat Valenciana, reconoce a sus profesionales el derecho y el deber a la Supervisión, estableciendo un marco legal para su aplicación en el territorio.

Es necesario conocer hasta qué punto la implementación de la Supervisión va a ser un espacio adecuado para la reflexión sobre la práctica profesional o, por el contrario, una justificación para del desarrollo de procesos de control de calidad y evaluación de protocolos.

A nivel estatal, es necesario recordar que, a lo largo de 2022, se ha iniciado el proceso de consulta pública del anteproyecto de Ley de Servicios Sociales estatal<sup>1</sup>.

La consulta pública es parte del proceso legislativo de elaboración de normas que busca mejorar la participación de la ciudadanía.

<sup>1</sup> Ver consultas públicas cerradas: <https://www.mdso-cialesa2030.gob.es/servicio-a-la-ciudadania/proyectos-normativos/consultas-publicas.htm>



En el texto que encabeza dicha consulta pública encontramos que esta norma pretende solucionar determinados problemas:

*En la actualidad, existe una gran pluralidad en la organización de los servicios sociales en cada territorio. Mientras que esa diversidad permite adaptarse a las necesidades locales, también genera diferencias en la oferta de servicios que puede esperar la ciudadanía.*

*La creación de un marco legal estatal para los servicios sociales permitiría garantizar una protección mínima en el conjunto del territorio español, avanzar hacia unos servicios sociales universales, consagrando el derecho subjetivo de la ciudadanía a contar con esa cobertura y protección, y facilitar la cooperación entre los distintos niveles de gobierno.*

*Además, permitiría avanzar en la mejora de la calidad de los servicios sociales, definiendo su alcance, replanteando requisitos mínimos comunes y los estándares de información, reforzando la rendición de cuentas y promoviendo su modernización para abordar las necesidades de la ciudadanía.*

Hemos visto una gran ventana de oportunidad en esta consulta pública para incidir en la necesidad de la Supervisión como medio directo de mejora de la calidad de los servicios, pues entendemos que los equipos humanos profesionales son el primer recurso con el que cuentan los servicios sociales, de forma que, mejorar su bienestar profesional (su *engagement*) a través de la reflexión sobre su praxis es mejorar la calidad de los servicios sociales. Y entendemos que este debería ser un mínimo común para todo el estado español.

Así pues, antes de que finalizara el plazo de recepción de aportaciones a la consulta pública, 20 de febrero 2022, algunos profesionales valencianos redactamos un breve documento que dirigimos al Colegio Profesional de Trabajo Social de Valencia que remití al Consejo General y directamente al Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030.

Desconocemos el alcance de este texto y si será siquiera tenido en cuenta, pero como profesionales y ciudadanas, entendemos que

es adecuado procurar que los servicios sociales de todo el territorio cuenten con mínimos igualitarios para toda la ciudadanía y que las condiciones de trabajo de los equipos profesionales garanticen la posibilidad de un espacio de supervisión, de acompañamiento, de entrenamiento en la gestión emocional de los sentimientos que la profesión genera. A lo largo del desarrollo legislativo de esta ley habrá más oportunidades de hacer aportaciones y alegaciones, quizás ese sea el momento en el que las asociaciones profesionales puedan hacer declaraciones más contundentes y decisivas.

Mientras, en nuestra Comunitat Valenciana, ya tenemos reconocido el espacio legislativo y existen profesionales formadas en este campo preparadas para poder iniciar estos espacios de Supervisión... ¿cuándo empezamos?... y lo más importante... ¿se permitirán espacios de reflexión crítica y acompañamiento al profesional o volveremos a confundir Supervisión profesional con el control y la evaluación de procesos?

## 4. BIBLIOGRAFÍA

- Aragonés Viñés, T. (2009). La supervisión y la intervención como apoyos estratégicos para la práctica del Trabajo Social. *Supervisión*, 12, 68.
- Baeza Roca, N. (2015). *Incidencia del humor en el burnout y engagement en profesionales de Trabajo Social desde la perspectiva de género y la crisis socioeconómica actual (2007-2014)*. Tesis doctoral. Universidad de Valencia.
- Berasaluze Correa, A., & Ariño Altuna, M. (2014). De la supervisión educativa a la profesional. *Cuadernos de Trabajo Social*, 27(1), 103-113. [https://doi.org/10.5209/rev\\_cuts.2014.v27.n1.42464](https://doi.org/10.5209/rev_cuts.2014.v27.n1.42464)
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el Burnout. *Ciencia y Trabajo*, 11(32), 37-43.
- Puig Cruells, C. (2015). *La supervisión en la acción social*. URV Publicacions.
- Salanova, M., Schaufeli, W. B., Llorens, S., Peiro, J. M., & Grau, R. (2000). Desde el