

Materiales de trabajo

Presentaciones utilizadas sesiones



XIV - Jornadas de Infancia y Adolescencia en riesgo – MADRID – CONFER noviembre 2013



REFLEXIVIDAD

En equipos socioeducativos

Ricardo J. SANCHEZ CANO – Néstor SANGONIZ AKARREGI

La reflexividad es la práctica de la reflexión del equipo sobre su funcionamiento interno y sobre su metodología de trabajo para buscar soluciones a los problemas que van surgiendo en el camino .

Sabino Ayestarán (2011)

"Nivel de reflexión colectiva de los miembros de un grupo/equipo sobre sus objetivos, estrategias, procesos, entorno y adaptaciones consecuentes "

(SWIFT & WEST 1998)

REFLEXIVIDAD - fases

Una primera fase de la REFLEXIVIDAD es "reflexión" .

Tiene función de AUTOREGULACIÓN.

En equipo toma relevancia y profundidad si se conecta con las acciones.

Se considera baja o débil si no tiene en consideración
TAREAS, OBJETIVOS Y ESTRATEGIAS

La reflexión es profunda cuando el equipo / conecta / se da cuenta / "aprende a aprender" con sus propias respuestas y cambios.

Esto es algo EXCEPCIONAL.

La reflexión deliberada y consciente sobre el funcionamiento del EQUIPO se produce solo en procesos de reflexividad.

La siguiente FASE es la planificación de los cambios propuestos en la reflexión.

la ÚLTIMA fase - la implementación de estos cambios.

Según WEST, estos son los elementos que definen el funcionamiento reflexivo:

- revisión constante de los objetivos de la tarea.
- observación y análisis inteligente del entorno.
- consciencia del funcionamiento del equipo .
- creatividad, flexibilidad y disposición para el cambio.
- tolerancia ante la ambigüedad y diferencias internas del equipo.
- disposición para aceptar la incertidumbre que comporta el cambio.

¿Cómo se pueden contextualizar estos conceptos en el ámbito de intervención de los equipos socioeducativos?

¿Equipos?

Los equipos de trabajo tienen unas características concretas, no en todos los contextos podemos hablar de equipo.

TAMAÑO: Dos o más personas (preferentemente, entre 5 y 7 personas) tienen uno o varios objetivos comunes.

INTERACCIÓN: lo hacen socialmente, de manera presencial y, cada vez más, de manera virtual.

FORMACIÓN COMO EQUIPO: han sido formados para realizar tareas importantes para una organización.

Tienen alto nivel de **INTERDEPENDENCIA** respecto a la carga de trabajo, objetivos y resultados.

Tienen **ESTRUCTURA** diferenciada de roles y responsabilidades.

Desarrollan cierta **COMPLEMENTARIEDAD** en las ideas, sentimientos y comportamientos.

Anidados en un **SISTEMA ORGANIZACIONAL**, con conexiones más o menos fuertes con elementos del entorno organizacional.

(AYESTARAN S. 2011)

Los contextos socioeducativos son contextos complejos.

En los que equipos y organizaciones han venido desarrollando estrategias de reflexión sobre la práctica .

supervisión de equipo



XIV - Jornadas de Infancia y Adolescencia en riesgo – MADRID – CONFER noviembre 2013



supervisión de equipo

Es una forma de asesoramiento al servicio de la seguridad y el desarrollo de la calidad de la comunicación y la cooperación en contextos profesionales.

Esta actividad profesional , tiene en cuenta estándares de formación y sistemas de control de calidad.

Está sustentada por grupos y asociaciones de profesionales que mantienen y animan discusiones científicas y códigos éticos en toda Europa.

La Supervisión trabaja principalmente para el desarrollo de los individuos y organizaciones.

Mejora la vida profesional de las personas en relación a sus funciones en los contextos institucionales.

utilidad de la supervisión de equipo

En nuevos equipos o proyectos, mediante la SUPERVISIÓN DE EQUIPO los miembros obtendrán el impulso y la energía para que su personalidad y competencias se hagan efectivas.

El reto de la comunicación. La supervisión de equipo contribuirá a una mejor y comunicación más productiva en las situaciones en las que en el lugar de trabajo los miembros de su equipo no saben de que hablar o los temas de que se tratan siempre terminan en un punto ciego o sin salida.

Si los trabajadores-as de un equipo, viven un intenso conflicto y esto les impide centrarse en los retos que tienen, la supervisión les ayudará a disipar las tensiones y a centrar todos los esfuerzos profesionales en las tareas esperadas.

En una organización o sistema en la que los cambios están a la orden del día; la supervisión puede ser el proceso de estabilidad y de moderación que posibilite la siempre costosa comunicación sobre las constantes reestructuraciones que está viviendo.

¿Hay reflexividad en nuestra práctica?

DONALD SCHON

"El conocimiento está en la acción"

"PROFESIONAL REFLEXIVO".

“Nos parece central como terapeutas, docentes y consultores, que estemos constantemente en un proceso de reflexión sobre nuestro trabajo: cuestionando y analizando desde una postura crítica lo que hacemos. Esto implica también invitar a nuestros clientes y alumnos a reflexionar sobre sus experiencias tanto terapéuticas como de aprendizaje, incluyendo la relación con el terapeuta o maestro, para buscar qué funciona bien y repetirlo y dejar de lado las ideas que no han sido útiles”.

Medición de la reflexividad: la escala de Carter y West (1998)

El factor RT, reflexividad de TAREA

RT1: Nuestro equipo revisa con frecuencia sus objetivos.

RT2: Nuestro equipo discute con frecuencia sus métodos de trabajo.

RT3: Nosotros discutimos regularmente sobre la efectividad del trabajo de nuestro equipo.

RT4: En nuestro equipo, nosotros modificamos nuestros objetivos en función de los cambios de circunstancias.

RT5: Evaluamos con frecuencia la calidad de nuestra comunicación en el equipo.

RT6: Nuestro equipo revisa con frecuencia su forma de trabajar.

El factor RS, reflexividad SOCIAL

- RS1:** Los miembros del equipo se apoyan mutuamente en los momentos difíciles.
- RS2:** Cuando el trabajo es muy estresante el equipo supone un gran apoyo.
- RS3:** En nuestro equipo, abordamos con rapidez los conflictos.
- RS4:** Los miembros de nuestro equipo aprenden unos de otros nuevas habilidades.
- RS5:** En nuestro equipo, se tratan los conflictos de una manera muy constructiva.
- RS6:** Cuando el trabajo es estresante el equipo se mantiene unido.
- RS7:** Los miembros de nuestro equipo tienen, habitualmente, un comportamiento agradable.

El factor RTS, reflexividad ESTRATÉGICA

RTS1: En nuestro equipo, revisamos periódicamente las estrategias de trabajo.

RTS2: Siempre que el equipo lo considere oportuno, modificamos sin ningún problema las estrategias de trabajo.

RTS3: En nuestro equipo, revisamos con frecuencia los procedimientos de la toma de decisiones.

**La supervisión como proceso que
facilita el desarrollo de personas,
equipos y organizaciones.**

ESQUEMA CLÁSICO MEJORA CONTINUA:

CICLO - PDCA

Plan -Do - Check – Act

Planificar, Hacer, Verificar, y Actuar.

PROCESOS EFQM
EQUIPOS DE MEJORA

EJES EN SUPERVISIÓN

Aprendizaje experiencias /formación desde la práctica.

(auto) regulación ética y deontológica.

Apoyo emocional .

ELEMENTOS - EJES INNOVADORES

La reflexividad

Cultura de liderazgo

Apoyar creatividad e
innovación en el equipo

Memoria transactiva

SUPERVISIÓN EN GRUPO

Ricardo J. SANCHEZ CANO – Néstor SANGONIZ AKARREGI

XIV - Jornadas de Infancia y Adolescencia en riesgo – MADRID – CONFER noviembre 2013



SUPERVISIÓN EN GRUPO

Algunas ideas para acercarse a una experiencia genuina.

SUPERVISAR

mirar desde lo alto, desde fuera.

suscitar una diferencia, una
irritación/perturbación en el sistema

supervisor/a → "extraño-a aceptado"

SUPERVISIÓN → palabra polisémica

'La supervisión y el coaching son formas de asesoramiento al servicio de la seguridad y el desarrollo de la calidad de la comunicación y la cooperación en contextos profesionales.'

ANSE

Asociación Europea para la supervisión y el Coaching

LA SUPERVISIÓN FACILITA:

- APOYO en la REFLEXIÓN y TOMA DE DECISIONES en temas profesionales.
- APOYO en los RETOS y CONFLICTOS profesionales.
- CLARIFICACIÓN y DEFINICIÓN de roles, funciones y tareas.
- APOYO en los procesos de CAMBIO ORGANIZACIONAL
- Ante nuevos retos: SOLUCIONES INNOVADORAS
- PREVENCIÓN DEL mobbing y burnout

EL COACHING POSIBILITA:

- **ASESORAMIENTO** a líderes y a profesionales clave en la gestión.
- **IMPULSO** para el cumplimiento de roles.
- **DESARROLLO** de **ACCIONES** personales y profesionales.
- **APOYO** en los procesos de cambio y las situaciones problemáticas.
- **APOYO** y **PLANIFICACIÓN** de la carrera profesional.

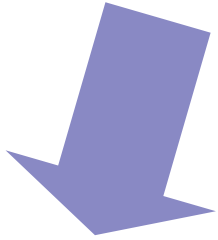
EJES DE ACCIÓN EN SUPERVISIÓN

Aprendizaje experiencial: formación desde la práctica

(auto)regulación ética y deontológica.

Apoyo emocional.

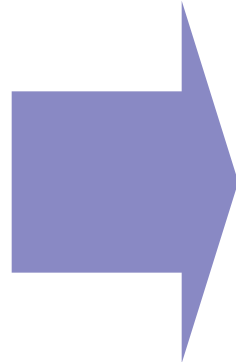
DIFERENCIAS CON "DINÁMICA DE GRUPOS"



SUPERVISIÓN EN GRUPO

"Dinámica de grupos"

Conjunto de ejercicios que ayudan a tomar conciencia de las leyes que regulan el comportamiento de los individuos en el grupo.



Aplicación de la dinámica de grupos a la solución de problemas sociales.

Instituciones sanitarias

CURAR

Servicios sociales comunitarios

LOGRAR AUTONOMIA

Equipos de trabajo organizaciones

EFICACIA

PLANOS DIAGNOSTICOS EN SUPERVISIÓN

El sistema de valores, las escalas de valores, la red de normas.

La estructura constitutiva de la organización/institución con el respectivo reparto de roles y funciones.

La estructura laboral con los modos y procesos de trabajo existentes en la institución.

La dinámica social dentro y entre organizaciones, instituciones, sus equipos, gremios y grupos con sus relaciones interpersonales concretas y sus procesos dinámicos-grupales.

La Psicología Dinámica, es decir, los sucesos intrapersonales del individuo.

CONCRETANDO...



XIV - Jornadas de Infancia y Adolescencia en riesgo – MADRID – CONFER noviembre 2013



Proceso grupal dirigido a grupos de profesionales dentro y fuera de las organizaciones. La constitución del grupo se puede hacer desde la diversidad; aprendizaje, reflexividad, diferentes disciplinas, diferentes posiciones profesionales....

La supervisión en grupo sirve como apoyo profesional en el diseño conceptual, desarrollo e implementación de proyectos en un campo específico de trabajo.

También tiene como objetivo apoyar a los nuevos profesionales en la integración de técnicas profesionales; tanto de los aspectos personales como de las prácticas cotidianas.

En una organización - de forma interna - la supervisión en grupo acompaña a los proyectos o configura espacio de reflexión sobre la práctica. GRUPOS DE LIDERES, de responsables de proyectos, etc.

TEMAS

CALIDAD

DIVERSIDAD

Liderazgo

CRISIS y CONFLICTO

SALUD

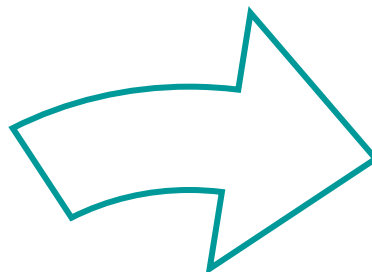
Planificación y Cambios

COOPERACIÓN

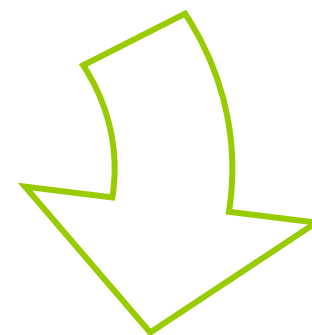
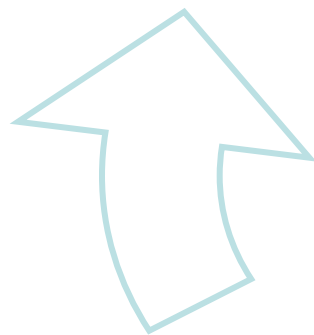
Competencia/desempeño

ESQUEMA BÁSICO de una SESIÓN

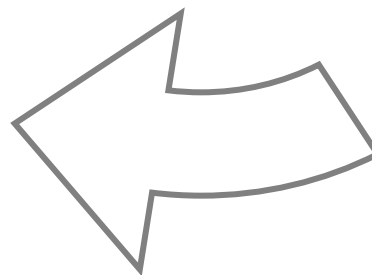
1) Contrato



2) Toma de contacto
Todos toman la palabra



4) Metacomunicación
feedback



3) Interacción –
comunicación

Interacción Centrada en el tema (Ruth Cohn)

HERRAMIENTAS Y CONCEPTOS

Ricardo J. SANCHEZ CANO – Néstor SANGONIZ AKARREGI

XIV - Jornadas de Infancia y Adolescencia en riesgo – MADRID – CONFER noviembre 2013



IDEAS CENTRALES

Aprender en grupo.

“Encontrarme contigo significa que quiero conocerte. Significa abrir mis sentidos, mis sentimientos y mi mente hacia ti. También significa que deseo que tu me conozcas y me abro a ti para ser conocida” ...

(Ruth Cohn)

Respeto al crecimiento personal

Promueve la participación abierta.

Énfasis en un tema que concierne a todo el grupo – a los/as participantes.

IDEAS CENTRALES - 2

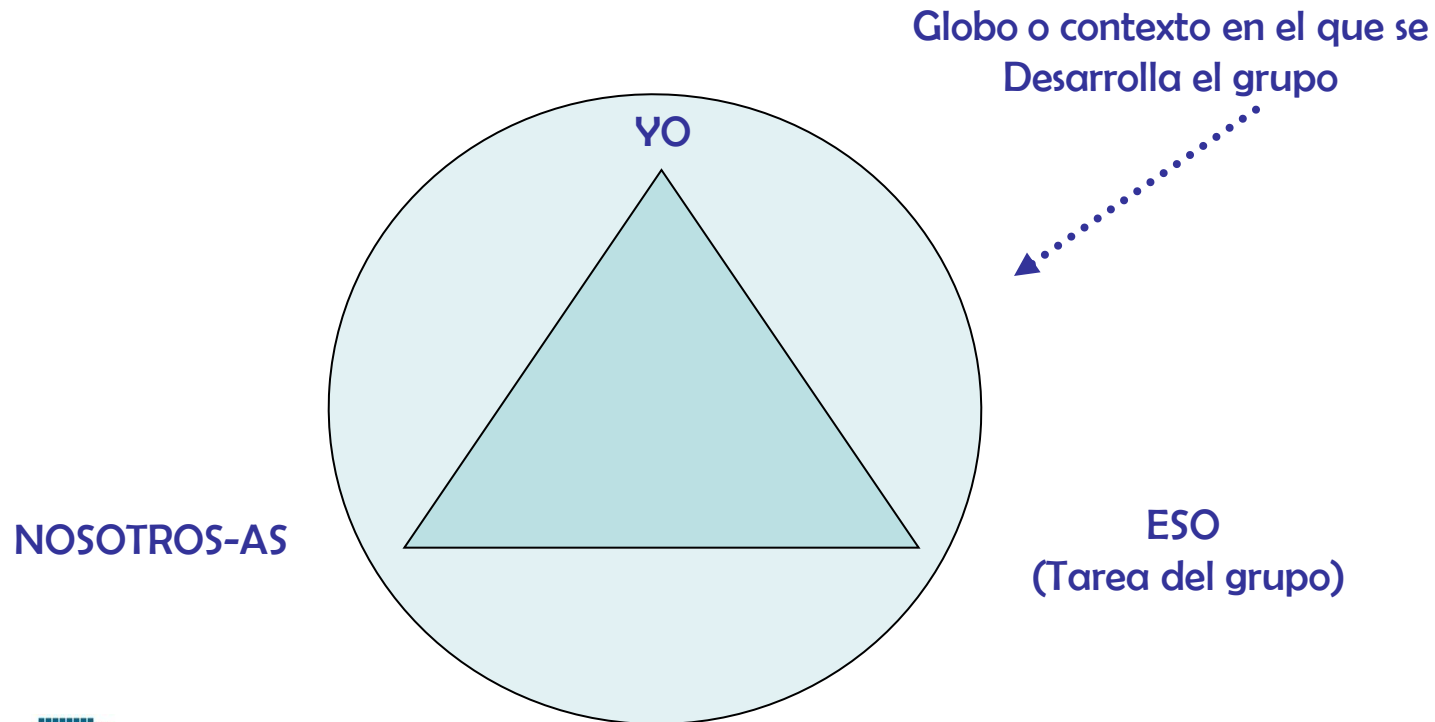
Estimula el desarrollo de potencialidades y destrezas.

No pierde de vista las particularidades de los individuos.

El tamaño ideal del grupo es de 12 a 20 personas.

DEFINICIÓN DE GRUPO

UN GRUPO ES UN ENCUENTRO DE PERSONAS VINCULADAS ENTRE SÍ Y CON UN TEMA, EN UNA SITUACIÓN DETERMINADA.



AXIOMAS

- Hombre/mujer como unidad psicobiológica. Posee autonomía y es interdependiente.
- Todo lo vivo y su crecimiento merece respeto.
- La decisión libre ocurre en fronteras interior y exteriormente condicionadas. Es posible ampliar estas fronteras.

POSTULADOS

- Se tu propio director – tu propio líder .
 - Se consciente de ti, de tus cualidades y de tu entorno.
Toma toda situación como oferta para tus decisiones.
Toma y entrega libre y responsablemente a ti y a los otros.
Ser mi propio líder significa comprender mis posibilidades y limitaciones como ser vivo: yo no soy todopoderoso/a, no soy impotente, tengo poder.
- Las perturbaciones, confusiones e implicaciones apasionadas tienen prioridad: calladas y reprimidas determinan acontecimientos en aulas, instituciones, etc.

REGLAS AUXILIARES-1

(Indicaciones R. Cohn)

- 1 - Habla por ti mismo/a, se tu mismo, exprésate con YO.
No con Nosotros/as o utilizado “SE...” (IMPERSONALMENTE).
- 2- Si haces una pregunta di porque preguntas y que significa esta pregunta para ti. Habla por ti mismo/a y evita los interrogatorios. Las preguntas auténticas expresan la necesidad de información para comprender un asunto o poder seguir trabajando.
- 3- Se autentico/a y selectivo/a en tus comunicaciones.
Toma conciencia de que sientes y piensas, analiza las señales de tu cuerpo y respétalas. Selecciona lo que dices y haces en función de ti mismo/a, de los otros/as y de la tarea. No actúes o hables sólo por lo que debes o se espera eso de ti.
- 4- Evita en lo posible las interpretaciones sobre los otros/as.
Expresa en lugar de ello, tus reacciones personales

REGLAS AUXILIARES-2

(Indicaciones R. Cohn)

- 5 - Se reservado/a con las generalizaciones, que sólo son adecuadas cuando un subtema ha sido suficientemente discutido y convine.
- 6 - Las conversaciones paralelas tienen prioridad. Pues perturban y porque por lo general suelen ser muy importantes.
- 7 - Solo uno/a y a la vez por favor.
- 8 - Si quieren hablar más de uno/a, pónganse de acuerdo.
- 9 - Ten en cuenta que se dice en el grupo también con el cuerpo, con las miradas y los gestos.

ORGANIZACIÓN Y CATÁLOGO DE SERVICIOS



HZ Consultoría-Aholkularitza presta servicios de Asesoramiento, Formación, Supervisión y Coaching en distintos y variados contextos profesionales desde 1998 como área de negocio de HZ Zerbitzuak S.L. (Servicios a la comunidad con proyectos de intervención comunitaria y de gestión de servicios para la infancia y los jóvenes). Ofrece respuestas a las personas, a los equipos y a las organizaciones, apostando por la formación continua, desde la que desarrollan competencias, habilidades y capacidades. Cuenta con un amplio equipo de profesionales acreditados y con dilatada experiencia.

SistemIKA es un espacio profesional creado en 2012 desde el que investigar y desarrollar nuevas líneas de trabajo de Coaching, Formación y Consultoría, siempre desde un enfoque sistémico. Es un proyecto compartido por varios profesionales que ejercen su labor en el campo del Asesoramiento, Formación, Coaching y Supervisión desde hace más de 10 años.





Action Jeunesse
PESSAC



HH de la Caridad
Gipuzkoa



CENTRO IZAN



SEFORMA
DESROLLO S.L



Haurgazte s.l.



ZERBITZU SOZIALAK, INMIGRAZIOA,
KOOPERAZIOA, ENPLEGUA ETA EMARUMEA
SERVICIOS SOCIALES, INMIGRACION,
COOPERACION, EMPLEO Y MUJER



CONFIÁN O HAN CONFIADO EN NUESTROS SERVICIOS:

Relación de trabajos y servicios realizados por HZ Consultoría - Aholkularitza.

Fecha de Actualización – diciembre 2013



Servicio – trabajo	Clientes
<p>Asistencia técnica – estudios preliminares, procesos de participación ciudadana previos a la implantación de programas o proyectos de intervención social o comunitaria.</p>	<p>Ayuntamiento de Azpeitia (1998) <i>Programa de intervención Comunitaria en el ámbito infantil y juvenil.</i></p> <p>Ayuntamiento de Urnieta (2003 -04) <i>Estudio de Necesidades y Elaboración del plan de infancia y Juventud.</i></p> <p>Ayuntamiento de Azkoitia (2004-05) <i>Estudio e investigación participativa - ELKARGUNE diseño del espacio y de propuestas de servicios y actividades.</i></p>
<p>Asesoramiento y acompañamiento para el diseño y elaboración de planes estratégicos.</p>	<p>Asociación Zubietxe (2006) Asociación Nuevo Futuro Navarra (2008) Futubide Bizkaia (2010)</p>



Servicio – trabajo

Clientes

**Programas de formación;
cursos / seminarios
desarrollados para
organizaciones y entidades.**

Diputación de BADAJOZ (1999)

Servicio de empleo y formación - Programa de formación continua para educadores sociales.

SEFORMA DESARROLLO S.L. (1998)

Formación a profesionales de ayuda social. FORCEM

ESCUELA QUICIO (2000)

Las Palmas de Gran Canaria - Formación para educadores, animadores sociales.

Diputación de Burgos, Servicio de Empleo y desarrollo Local.

Planificación, programación, proceso de ejecución y autoevaluación en el trabajo social (casos prácticos). Introducción de la supervisión en el colectivo de Trabajadoras sociales de la Diputación de Burgos. (2010)

Introducción a la PNL en contextos de intervención social (2010)

Herramientas y habilidades de coaching en la intervención social (2012 y 2013).

Gobierno de La Rioja – Centros de Coordinación de Servicios Sociales comunitarios – (2011)

Talleres teóricos y prácticos: “La supervisión. Un espacio de reflexión y formación continua”. Bilbao-Eutokia (Centro de innovación social Gestionado por INNIT)

Bilbao (2013)

Programa introductorio en Supervisión y Coaching Sistémicos.

HEZIZERB ELKARTEA (2013)

Epistemología sistémica y principios básicos de intervención adaptados a contextos socioeducativos.

HEZIZERB ELKARTEA – Servicios sociales de Lasarte – Oria (2013)

Formación de profesorado, criterios atención precoz en estrategias de protección infantil.

SUSTATUZ – LAN TALDEA . (2013)

Formación continua de equipos socioeducativos.

“ Introducción a las habilidades sociales”

“Introducción al trabajo con grupos desde la metodología aprendizaje y servicio”

Residencia ATSOBAKAR (Ayuntamiento de Lasarte – Oria) gestionada por

Clece S.A. (2013) “Principios y prácticas de intervención apreciativa en servicios residenciales”

Centro IZAN – Donostia- (2013)

“Principios y prácticas de intervención socioeducativa con adolescentes”

Servicio – trabajo

Clientes

Supervisión de equipos
Formación de equipos
Coaching de equipos

Asociación Nuevo Futuro Gipuzkoa (2000- 01)

Equipos socioeducativos de los centros gestionados por esta entidad para la red de acogimiento residencial de la Diputación foral de Gipuzkoa.

Cruz Roja – Gipuzkoa (2001- 02)

Formación y supervisión del equipo socioeducativo - centro de menores no acompañados.

Asociación Zubietxe – Bizkaia (2004 – 06)

Supervisión del equipo socioeducativo.

Asociación Bide Berri - Gipuzkoa (2003 - 04)

Equipos socioeducativos de los centros gestionados por esta entidad para la red de acogimiento residencial de la Diputación foral de Gipuzkoa.

Asociación Sortarazi –Bizkaia (2006 - 13)

Supervisión del equipo socioeducativo.

Asociación Antox - Navarra (2006 - 10)

Supervisión del equipo interdisciplinar comunidad terapéutica Larraingoa

Asociación Nuevo Futuro Navarra. (2008-10)

Diferentes equipos de la red de servicios de acogimiento residencial de esta entidad

Hijas de la Caridad – San Sebastián (2004-12)

Supervisión y formación a los equipos socioeducativos de los centros gestionados por esta entidad para la red de acogimiento residencial de la Diputación foral de Gipuzkoa.

Servicios socioculturales SIRIMIRI S.L. – Vitoria – Gasteiz (2011)

Supervisión del equipo interdisciplinar.

Ayuntamiento de Toledo – Servicios sociales municipales (2011)

Supervisión de los equipos territoriales de los servicios sociales de la ciudad de Toledo.

Asociación DIANOVA – Gipuzkoa y Navarra (2009 y 2012)

Supervisión del equipo interdisciplinar de la comunidad terapéutica de Zanduetza.

Equipos socioeducativos de los centros gestionados por esta entidad para la red de acogimiento residencial de la Diputación foral de Gipuzkoa.

Fundación Ilundain - Navarra (2007-10)

Equipos socioeducativos de los distintos servicios de acogimiento residencial de la fundación Ilundain.

Mancomunidad de servicios sociales de Huarte –Valle de Esteribar. (Navarra) (2009 - 10)

Supervisión del equipo interdisciplinar de los servicios sociales de base.

Clece S.A. – Servicios sociales – Gipuzkoa

Equipos socioeducativos de esta entidad - menores no acompañados (2008-09)

Equipos socioeducativos - acogimiento residencial gestionado por esta entidad (2013)

Servicio – trabajo

Clientes

**Asesoramiento a directivos
y mandos intermedios y de
equipos educativos.
Coaching.
Formación.
Desarrollo organizacional.**

Asociación Nuevo Futuro Navarra. (2003)

Diversas acciones de asesoramiento - acompañamiento a la dirección y equipo directivo de la entidad.

Asociación Zubietxe – Bizkaia (2004).

Combinación de estrategias de asesoramiento, coaching a la dirección y supervisión de equipo.

Asociación Bide Berri - Gipuzkoa (2003 - 04)

Asesoramiento a la dirección de la entidad combinada con la supervisión de equipos socioeducativos.

Asociación Antox - Navarra (2006 - 10)

Desde 2006 ha habido diferentes procesos de asesoramiento a la dirección en los que se apoya el proceso de desarrollo organizacional.

Asociación Gaztaroa (Sartu – Bizkaia) (2008)

Diseño y propuesta de mediación organizacional.

Clece S.A. – Servicios sociales – Gipuzkoa (2008-09 y 2013)

Asesoramiento a la dirección de la entidad combinada con la supervisión de equipos socioeducativo

Hijas de la Caridad – San Sebastián (2004-12)

Asesoramiento a la dirección de la entidad combinada con la supervisión de equipos socioeducativos

Asociación DIANOVA – Gipuzkoa

Asesoramiento a la dirección de la entidad combinada con la supervisión de equipos socioeducativos

Ayuntamiento de Toledo – Servicios sociales municipales (2011)

Enmarcada en un plan estratégico, este proceso de supervisión contemplaba: sesiones de coaching individualizadas a las directivas – responsables de área del departamento de servicios sociales y una supervisión del equipo directivo.

Asociación Gaztaroa (Sartu – Bizkaia) (2011-12)

Asesoramiento al equipo directivo.

ASKARTZA – CENTRO EDUCATIVO Leioa (Bizkaia) (2013)

Asesoramiento y procesos de coaching al equipo directivo del centro educativo

En colaboración con SISTEMIKA

Servicio – trabajo

Clientes

**Asesoramiento técnico,
Organización y
participación como
expertos en jornadas y
congresos.**

Universidad Pública de Navarra (1998)

Ponencia y taller divulgativo en las II jornadas de Supervisión organizadas por el Departamento de Trabajo Social de la UPNA - “Acompañando procesos socio-educativos. La supervisión como lugar de reflexión de objetivos y estrategias de acción”.

UPV – EHU – Facultad de pedagogía y ciencias de la educación y Action Jeunesse de Pessac (2000) *Coloquio Internacional: “Intervención socioeducativa y empleo”.*

Gizartekintza – Diputación foral de Gipuzkoa (2000- 10)

*Servicio de consultoría y Asesoramiento técnico para el acogimiento residencial – protección infantil.
Equipo de asesores técnicos al acogimiento residencial.*

UPV – EHU – Facultad de psicología (2008)

*Colaboración en la organización del seminario: “**Perspectivas para la intervención social con jóvenes y adolescentes: una mirada desde la práctica**”.*

Haurgazte s.l. - DONOSTIA (2011) *Asesoramiento técnico.*

Fundación EUDES DONOSTIA (2012) *Asesoramiento técnico.*

Avanvida s.l. – DONOSTIA (2009) *Asesoramiento técnico.*

CONFER – XIV Jornadas de infancia y adolescencia en riesgo - Madrid (2013)

Intervención socioeducativa y aprendizaje experiencial. Prácticas y profesionales reflexivos. En colaboración con SISTEMIKA

Servicio – trabajo

Clientes

Programas y planes de formación ofertados

Formación para la intervención comunitaria – Donostia (1998 - 2000)

*Intervención socioeducativa en medio abierto, educación familiar e inserción social.
Organizado, gestionado y desarrollado por HZ ZERBITZUAK S.L.*

“Mobbing, acoso psicológico en el trabajo” – Donostia (2002)

Formador: Iñaki Piñuel Zabala.

“La adolescencia y los traumatismos familiares” – Donostia (2002)

Formador: Robert Neuburger

“Pareja y parentalidad” (2003) – Donostia

Formador: Robert Neuburger.

“Una visión sistémica de la organización” (2010) – Donostia

Facilitadora: Katia del Rivero

“Constelaciones organizacionales una herramienta para la innovación” (2010) – Donostia

Facilitador: Cecilio Regojo

“Origen, emociones y elecciones profesionales (2008 y 2011) – Donostia

Formador: Ricardo J. SANCHEZ CANO

“Conceptos y prácticas sistémicas en supervisión y coaching” (2011) – Donostia

Formador: Félix Castillo

Formación y capacitación en supervisión y coaching – Salvatierra – Agurain (2009 – 2011 y 2010 – 2012)

En colaboración con BIDARI S.L.

PROGRAMA de formación y capacitación en Supervisión y Coaching Sistémicos 2012 – 2013 – 2014 (Donostia y Bilbao)

Visión sistémica de la organización – Madrid (2013)

En colaboración con ITAD – SISTÉMICA

Formadores: Ricardo J. SANCHEZ CANO y Néstor Sangroniz

Contacta con nosotros.



Todos nuestros servicios en www.hzconsultoria.org

Nuestras coordenadas:

e-mail: info@hzconsultoria.org twitter [@HZCONSULTORIA](https://twitter.com/HZCONSULTORIA)

teléfono: 943396910

información personalizada.

[Ricardo J. Sánchez Cano – seguir mi actividad profesional en LinkedIn](#)

e-mail rjsanchezcano@hzconsultoria.org

Teléfono - 670285596 – Twitter- @josukano

[Nestor Sangroniz Akarregi – seguir mi actividad profesional en LinkedIn](#)

e-mail sangroniz@gmail.com

Teléfono - 605712330 – Twitter- @NestorSangroniz