



Universidad de Valparaíso
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social



**“LEVANTAMIENTO DE PERFILES DE CARGO DE LAS
DUPLAS PSICOSOCIALES, CONTRATADAS BAJO LEY SEP,
PERTENECIENTES A LA CORPORACIÓN MUNICIPAL DE
VIÑA DEL MAR”**

**Informe final de Proyecto de Título para optar al Grado Académico de
Licenciado en Trabajo Social y al Título Profesional de Trabajo Social.**

ALUMNOS: JAVIERA GONZALEZ CASTRO
NAIRY WIFF ONETTO

PROFESORA GUÍA: MARIA TERESA SANCHEZ

2015

Índice

Introducción..... Pág. 4

Capítulo I

Presentación del capítulo..... Pág. 6

Contexto político..... Pág. 7-11

Contexto institucional..... Pág. 12-16

Contexto profesional..... Pág. 17

Contexto temático..... Pág. 17-18

Delimitación de la temática..... Pág. 18

Necesidades de la temática a abordar..... Pág. 19

Capítulo II

Presentación al capítulo.....Pág. 21

Educación..... Pág. 22-27

Recurso humano Pág. 28

Competencias profesionales..... Pág.28-34

Trabajo social y psicología en el área de educación..... Pág.34-38

Mapa conceptual de la investigación..... Pág. 39

Capítulo III

Presentación al capítulo..... Pág. 41

Delimitación del tema a investigar.....Pág. 42

Pregunta de investigación..... Pág. 43

Tipo de investigación..... Pág.43

Enfoque metodológico..... Pág.44

Mapa de la investigación..... Pág.45

Sistema de objetivos Cualitativos..... Pág.46-47

Enfoque cualitativo..... Pág.47-51

Ejes de análisis..... Pág.52-56

Capítulo IV

Presentación al capítulo.....Pág.58

Prácticas Profesionales Psicólogo..... Pág.59-68

Prácticas Profesionales Trabajador Social..... Pág.68-77

Competencias Personales..... Pág. 77-82

Exigencias Profesionales Psicólogos..... Pág. 82-89

Exigencias Profesionales Trabajador Social.....Pág. 89-97

Propuestas de Acción..... Pág. 98-99

Capítulo V

Presentación del capítulo..... Pág. 101

Conclusiones por categorías temáticas del Psicólogo..... Pág. 102-103

Conclusiones por categorías temáticas del Trabajador Social... Pág. 104-105

Conclusiones por categorías Competencias Personales..... Pág.106-107

Triangulación de categoría exigencias laborales Psicólogo..... Pág.108-109

Triangulación de categoría exigencias labores Trabajador Social..... Pág.110-111

Resultado de Perfil de Cargo Pág.112-120

Conclusiones Metodológicas..... Pág.121

Conclusiones respecto a las duplas psicosociales..... Pág.122-123

Aprendizajes adquiridos..... Pág.123-124

Bibliografía..... Pág.125

Anexos..... Pág.126-138

Introducción

El presente Seminario de Título se enmarca dentro de la malla curricular de la carrera universitaria de Trabajo Social, de la Universidad de Valparaíso, en las asignaturas de Proyecto de Título I y II, las que fueron cursadas por las alumnas seminaristas en el periodo comprendido entre Marzo y Diciembre del año del 2015.

El nombre del Proyecto de Título final es **“Levantamiento de Perfiles de Cargo de las Duplas Psicosociales, contratadas bajo Ley SEP, pertenecientes a la Corporación Municipal de Viña Del Mar”**, el que se enmarca dentro del Área de Educación de la Corporación Municipal de Viña del Mar.

El presente documento consta de cinco capítulos. El primero de ellos hace referencia a los contextos en los que se sumerge la investigación. El segundo capítulo aborda el marco de referencia del cual se desprenden tres ejes temáticos: Educación, Gestión de Recurso Humano y Trabajo Social, y Psicología en el Área de Educación. El capítulo tres es aquel en donde se despliega la metodología de la investigación, definiendo sistema de objetivos y métodos a utilizar. El capítulo cuatro nos acerca hacia el desarrollo de los objetivos planteados en el capítulo anterior, donde se analiza la información recabada mediante el método cualitativo escogido. El quinto capítulo y final abarca la triangulación de la información, conclusiones por categorías que responden a los objetivos específicos, propuestas de acción para cada colectivo de investigación y finalmente el perfil de cargo elaborado.

CAPITULO I

CONTEXTO INTITUCIONAL

Presentación del Capítulo

A razón de introducir nuestra tesis hacia el desarrollo de esta y lograr un mejor entendimiento de los límites en donde esta se enmarca esta es que, se han realizado cuatro contextos:

El primer contexto es el político donde se hará una breve referencia historiográfica de la creación de los ministerios, para posteriormente interiorizarnos en el que nos da lugar y motivo a tratar, el ministerio de educación.

El segundo contexto es el institucional, el cual nos da cuenta de un hilamiento más fino que nos acerca a nuestro objetivo principal que es el de identificación de la temática de manera coherente, es así como este abarca una reseña histórica y organigramas para comprender el funcionamiento de la corporación municipal de viña, más específicamente la del área de educación de esta.

El tercer contexto es el profesional, el cual nos amplía la perspectiva hacia el quehacer del trabajo social y como este se manifiesta en la institución, así como el aporte que es posible realizar desde el documento.

El cuarto y último contexto, es el temático, el cual nos da las últimas luces de la ruta que nos dirige hacia el propósito del documento, insertándonos de lleno a lo que nos compromete.

1. Contexto Político

1.1 Ministerios

Los Ministros de Estado de Chile, de acuerdo con la Constitución, son los colaboradores directos e inmediatos del Presidente de la República en el gobierno y la administración del Estado, y en tal calidad tienen la responsabilidad de la conducción de sus respectivos Ministerios, en conformidad con las políticas e instrucciones que aquél imparta, quien puede nombrarlos y removerlos libremente, siendo cargos de su exclusiva confianza.

A su vez, los Ministerios de Estado de Chile son, según la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, los órganos superiores de colaboración del Presidente de la República en las funciones de gobierno y administración en sus respectivos sectores, los cuales corresponden a los campos específicos de actividades en que deben ejercer dichas funciones.

Actualmente, existen en el sistema institucional chileno 23 cargos de Ministros de Estado y 21 Ministerios.

Dentro de los ministerios antes mencionados se encuentra el de educación, (MINEDUC) es el ministerio de Estado encargado de fomentar el desarrollo de la educación en todos sus niveles; asegurar a toda la población el acceso a la educación básica; estimular la investigación científica y tecnológica y la creación artística, y la protección e incremento del patrimonio cultural de la Nación.

➤ **Reseña histórica**

Se inició en el año 1837 como parte del Ministerio de Justicia, Instrucción y Culto siendo su primer ministro Diego Portales. En esos años el ministerio se encargó de supervisar las instituciones educacionales tales como el Instituto Nacional General José Miguel Carrera y la Universidad de Chile. Desde 1887 se denominó Ministerio de Justicia e Instrucción Pública.

Recién en el año 1927 se creó el Ministerio de Educación Pública, separado del Ministerio de Justicia, pasando a ser su responsabilidad la educación primaria, la educación secundaria, la educación profesional, las bibliotecas, los archivos y los museos.

Durante el gobierno de Eduardo Frei Montalva se crean las instituciones dependientes de Ministerio de Educación: La Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas (JUNAEB), el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas (CPEIP) y la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI).

Debido a la aprobación de la ley de Aseguramiento de la Calidad de la Educación (Ley Nº 20.529), en agosto de 2011, se modificaron las funciones del ministerio. Se agregan algunas y otras pasan a dos nuevos organismos. El primero se llama "Agencia de Calidad de la educación" y el otro "Superintendencia de Educación" y ambos empezaron a operar durante el 2012. Además, el Consejo Superior de Educación fue reemplazado por el Consejo Nacional de Educación.

1.2 Superintendencia de Educación

Es un organismo que fiscalizará el sistema escolar para que todas las escuelas y colegios cumplan la normativa y usen correctamente los fondos provenientes de la subvención escolar. Tendrá mayores atribuciones para sancionar. Empezó a funcionar en septiembre de 2012.

1.3 Ley SEP

Ley de Subvención Escolar Preferencial, la que comenzó a diseñarse en el año 2004, cuando empieza a tomar fuerza el argumento de que educar a niños de contextos desaventajados socialmente era más costoso, lo que debía traducirse en un esfuerzo adicional en materia de financiamiento para las escuelas que atienden a esos niños y niñas. Después de casi 4 años de trabajo y ajustes a esta idea inicial, en febrero del 2008 se promulgó la hoy conocida como ley SEP (Nº 20.248) que, junto a la reforma curricular y la creación de la jornada escolar completa, representa una de las políticas más relevantes dirigidas a mejorar la calidad de la educación regular de los últimos 20 años.

Tal como establece la propia ley, el espíritu de la Subvención Escolar Preferencial es “compensar las desigualdades sociales de origen que afectan a los niños y niñas de los sectores más modestos, entregando un aporte adicional a los establecimientos que los acogen y comprometiendo con ellos una estrategia de mejoramiento educativo”. La Ley SEP tiene el propósito de mejorar los niveles de equidad del sistema escolar (con un foco prioritario en los estudiantes de enseñanza básica y parvulario), entregando mayores recursos a las escuelas que atienden a esos niños y niñas.

En su explicación más básica, la ley SEP dispone la entrega de un monto de recursos por escuela, adicionales a la subvención normal, según número y nivel de concentración de alumnos prioritarios en los cursos de nivel de transición y educación básica. A diferencia de la subvención normal, la entrega de la subvención preferencial está sujeta a una suscripción voluntaria de los sostenedores que se concretiza con la firma del llamado Convenio de Igualdad de Oportunidades y Excelencia Educativa. Este convenio compromete al sostenedor con un conjunto de mecanismos que pretenden asegurar el uso de los nuevos recursos en una función específica: la mejora de los aprendizajes en las escuelas donde asisten los alumnos prioritarios (Bachelet, 2008).

1.4 Municipio y Corporación Municipal de Viña del Mar

En la constitución chilena de 1833 podían existir municipalidades en las cabeceras departamentales y en las poblaciones que determinase el Presidente de la República.

En la práctica, había municipalidades en las cabeceras de los departamentos, que administraban los temas locales. Así, el territorio administrativo de la Municipalidad era principalmente el Departamento, así como el Cabildo administraba los temas locales del Partido, en la Colonia y en los primeros años de la Independencia.

Con la Ley de Comuna Autónoma de 1891, las municipalidades pasan a tener mayor autonomía, y se les confiere mayores tareas para la administración local.

Sin embargo, debido a la necesidad de división de tareas, se crean las corporaciones municipales, entidades jurídicas sin fines de lucro que se encargan de áreas como educación y salud a nivel local dentro del territorio asignado para tal.

➤ **Reseña Histórica de la CMVM:**

Es una corporación privada sin fines de lucro que fue fundada el 3 de septiembre de 1981, y que se rige por las disposiciones contenidas en el DL N°3.063 de 1980 y sus modificaciones posteriores, además de lo estipulado en sus propios estatutos y la legislación común aplicable a cualquier tipo de entidad privada.

➤ **Identificación de la Institución:**

Nombre	Corporación Municipal de Viña del Mar Para el Desarrollo Social
Dirección	Calle 10 Norte N° 907, Viña del Mar
Teléfono	32 – 2272445
Directorio	Presidenta: Alcalde en ejercicio de la ciudad. Directores: 4 directores Gerente General: Un gerente.

Fuente: PADEM CMVM, 2015.

2. Contexto Institucional

La Institución bajo la que nos insertamos será la Corporación municipal de viña del mar, en el área de educación, ubicada geográficamente en calle 10 norte N 907 de Viña del mar.

➤ **Tipo de Institución:**

Las Corporaciones Municipales son personas jurídicas de derecho privado sin fines de lucro, constituida a partir del 1981 conforme a las normas del Código Civil y decretos número 462/81 y 110/76 del Ministerio de Justicia.

➤ **Responsable del Estudio:**

Para la realización de este Proyecto de Título las alumnas se insertaran en el Área Educación de la Institución, el profesional a cargo de supervisar y entregar elementos que orienten a la constitución de la investigación es la Sra. Lorena Calderón, Asistente Social de la Institución en la Unidad de Servicio Social Estudiantil.

2.1 Área de Educación de la Corporación Municipal de Viña del Mar

➤ **Visión:**

”Entregar una Educación Municipalizada de Excelencia para la formación del capital humano, que se inicie el primer año de vida, siendo inclusiva, continua, permanente, articulada curricularmente, sustentada en valores humanistas, que promueva la movilidad social, el desarrollo económico y sustentable del país y de la comuna de Viña del Mar”.

➤ **Misión:**

“Entregar servicio de Educación Municipal en la comuna de Viña del Mar en los niveles Parvulario, Básico, Medio Humanista Científico, Técnico Profesional, Especial y de Adultos, con Calidad y Equidad, integradora, basado en las Políticas Educativas”

➤ **Programas:**

- Programa Buenos Estudiantes Talentos Académicos
- Programa de Integración Escolar
- Habilidades Para la Vida
- Vivo Ciencias

2.2 Unidad de Servicio Social Estudiantil

➤ **Identificación de la Institución:**

Nombre	Unidad de Servicio Social Estudiantil
Dirección	Calle 10 Norte N° 907, Viña del Mar
Teléfono	032- 2226272

Fuente: PADEM, CMVM, 2015

➤ **Reseña Histórica:**

La Unidad de Servicio Social Estudiantil se crea en Marzo del 2008, bajo la dirección de la entonces Directora del área de Educación de la Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social,, una vez realizado el convenio con la misma Corporación Municipal de Viña del Mar con respecto a la igualdad de oportunidades, acogiéndose a la Ley SEP, la que plantea la Subvención Escolar Preferencial.

Se encargó la creación de la USSE, por asignación se escogió una directora, pasando así está a ser la Coordinadora de la Unidad de Servicio Social Estudiantil.

Cabe hacer mención que esta Unidad trabaja bajo un marco de objetivos los cuales se han ido ampliando a lo largo del tiempo, al igual que la cantidad de programas que hoy en día ejecutan.

➤ **Objetivos Generales:**

- Proporcionar y coordinar en forma sistemática y permanente intervenciones sociales en los niveles individual, grupal y comunitario, orientadas a la atención de problemas que presentan los alumnos y alumnas, los que interfieren en desmedro de los procesos educativos
- Coordinar acciones sociales con las redes de apoyo públicas, privadas y comunitarias; en los niveles comunal, regional y nacional, para optimizar al máximo el aprovechamiento de los recursos orientados a satisfacer las necesidades de la población escolar
- Contribuir al desarrollo y puesta en marcha de políticas ministeriales y del Área Educación; procedimiento y adopción de medidas tendientes a mejorar y elevar la equidad social, los niveles de vida y de logro escolar de la población atendida.

➤ **Acciones:**

- Intervención social individual y/o familiar, a los padres apoderados, cuidadores y alumnos para modificar conductas y comportamientos que interfieren su proceso educativo
- Derivación atención especializada a los alumnos y sus familias que presentan necesidades psicosociales.
- Coordinación e intervención combinada con la red de apoyo en materias de índole psicosocial
- Acciones de retención y reinserción de alumnos frente a ausentismo y deserción
- Ejecución y supervisión de programas asistenciales dirigidos a la población escolar JUNAEB/MINEDUC/MUNICIPALES
- Identificación y caracterización de la población vulnerable y/o prioritaria que atienden los recintos educacionales, en directo apoyo a la Subvención Escolar Preferencial. (LEY SEP)

- Capacitación sobre procedimientos de focalización y entrega de recursos de las políticas y planes vigentes.

➤ **Programas:**

- Programa de Intervención Social
- Coordinación Programa Neurológico
- Programas de Becas de JUNAEB: o Programa de Alimentación Escolar (PAE) o Programa de Salud Escolar (PSE) o Escuelas Saludables para el Aprendizaje (Estilo de vida Saludable) o Programa Campamentos Recreativos (Verano e Invierno) o Programa Escuelas Abiertas de Verano o Programa de Útiles Escolares
- Programa de Becas o Beca Indígenas o Beca Presidente de la República o Beca PSU o Beca de Apoyo a la Retención Escolar BARE o Beca Practica Técnico Profesional 2008
- Otros Programas o Programa de Discapacidad o Ayudas Técnicas y postulaciones a proyectos o Subsidios y Pensiones Estatales o Subvención Pro Retención Ley N° 19.873 o Subvención Escolar Preferencial Ley N° 20248 (Ley SEP).

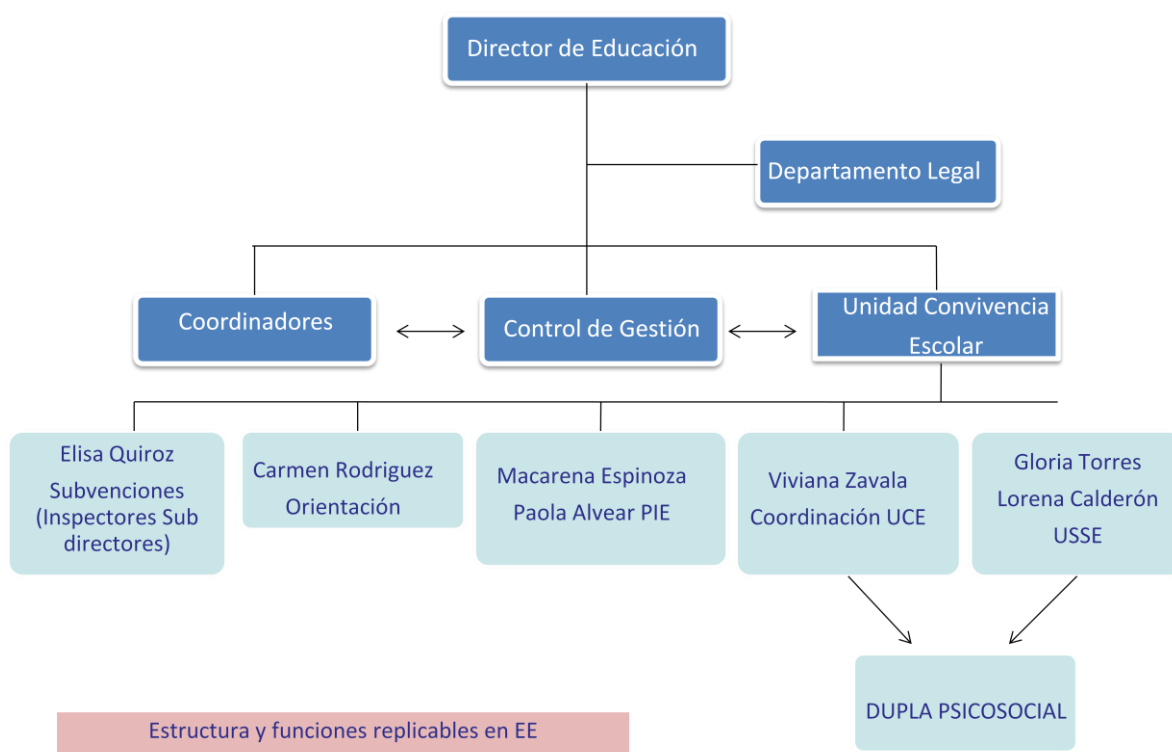
➤ **Infraestructura:**

La Unidad de Servicio Social Estudiantil, no se encuentra en la Corporación Municipal de Viña del Mar, sino que se encuentra ubicada en la Escuela Humberto Vilches Alzamora. Aquí se encuentra esta Unidad, en donde las Trabajadoras sociales tienen su oficina de trabajo, esta consta de 3 divisiones, en una de esas divisiones se encontraba la oficina de la Sra. Lorena Calderón, las otras eran sectores en donde se ubican los implementos de trabajos de Sra. Gloria Torres y la secretaria.

➤ **Recursos:**

- **Humanos:** La Unidad de Servicio Social Estudiantil, cuenta en su planta de trabajo con dos asistentes sociales y una secretaria. o Coordinadora.
- **Financieros:** Dentro de esta unidad no se manejan presupuestos, solo se recibe lo que es el sueldo de las profesionales, que en este caso sería de las dos asistentes sociales que se encuentran trabajando en esa unidad, y de la secretaria que allí trabaja.
- **Materiales:** Pasa lo mismo en este ítem, ya que la Unidad no entrega recursos materiales a los establecimientos y ellos tampoco disponen de recursos materiales en su Unidad, sino que es la Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social, la que costea todo el material básico, ya sea papeles, computadores, etc.

Organigrama



Fuente: PADEM CMVM 2015

3. Contexto Profesional

El Trabajo Social se inserta en la Corporación de Viña del Mar, por medio de la contratación del departamento de recursos humanos, el que es responsable de administrar las actividades y conseguir sistemas eficientes, oportunos de información de personal y el cálculo de las remuneraciones a acordes con la normativa legal vigente. Además también la contrataciones profesionales del área social tales como trabajadores sociales y psicólogos, los que conforman las duplas psicosociales insertas en los colegios de la corporación bajo el amparo de la Ley Sep.

En cuanto al rol del trabajador social en el área de educación y más específicamente a estas duplas antes descritas es que surge una dicotomía en el quehacer del profesional en donde cada dupla indistintamente y dirigidos por sus propias iniciativas y los requerimientos de los directores de escuela (quienes elaboran el plan de mejoramiento escolar) desean. Transformándose en un desorden desinformado de labores de cada dupla.

Sin embargo, cabe señalar, que es un desafío para la profesión es la de posicionarse y empoderarse en diversos contextos profesionales en donde este quehacer profesional no está muy definido, puesto que no existe acuerdo ni unanimidad en torno a las funciones y roles específicos que un Trabajador social debe desempeñar bajo determinados contextos.

4. Contexto Temático

➤ Fundamentación de la Temática:

El trabajo tiene una gran influencia sobre la eficiencia de los recursos humanos utilizados por la institución, bajo la contratación del personal del área de educación de las duplas psicosociales tratantes en la ley SEP.

La Corporación Municipal de Viña del Mar, está interesada en realizar una investigación que permitiese abordar la temática de los perfiles de cargo que debe ocupar cada trabajador social y psicólogo contratado para dar respuesta al plan de mejoramiento estudiantil de los establecimientos educaciones beneficiados con la ley de subvención escolar preferencial.

En la actualidad se produce una dicotomía entre la labor realizada por cada profesional y a su vez por cada establecimiento educacional, no coordinando ideas de trabajo y menos eficiencia en la utilización de los recursos disponibles, se hace necesario para hacer frente a la temática expuesta una intervención externa que permita recolectar y analizar información que finalmente pueda guiar a la institución a orientar a sus profesionales en la realización de sus tareas dentro de la limitación.

El presente estudio pretende avanzar en la elaboración de un documento que triangulase la información de lo que la ley SEP exige realizar en los establecimientos educacionales, lo que el director de este desea que el asistente social y el psicólogo realicen y lo que estos profesionales pueden realizar efectivamente en el horario contratado, de esto surgirá el perfil de cargo que debe ocupar cada profesional contratado por la institución que realice labores de mejoramiento según la ley de subvención escolar preferencial en los recintos educacionales adscritos a este, en la comuna de Viña del mar, región de Valparaíso.

➤ **Delimitación de la Temática:**

Bajo el contexto señalado, el presente Proyecto de Título pretende aportar a la construcción de perfiles psicosociales de cargo en la Corporación Municipal de Viña del Mar, por medio de un proceso investigativo que levantara los perfiles de las duplas psicosociales insertas en las escuelas Municipales de la Corporación de Educación de Viña del Mar, rastreando y analizando información, entregada por la organización y por los mismos actores de las duplas psicosociales.

Con esto se pretende generar conocimientos y aprendizajes significativos para la organización, permitiendo que esta pueda tomar decisiones de contratación en base al perfil de cargo elaborado en este documento y a su vez ilumine el camino hacia mejorar la eficiencia de los recursos humanos utilizados.

➤ **Necesidad de la Temática a abordar:**

La necesidad de abordar esta temática es debido a necesidades institucionales de la Corporación Municipal de Viña del Mar, ya que, según la organización no poseen una estructura donde se contengan roles, objetivos, funciones y acciones, de las duplas psicosociales (Psicólogo y Asistente Social), solo poseen lo descrito por la Ley SEP, y las necesidades de cada establecimiento educativo, por lo que existen algunas tareas que ejecutan algunas duplas y otras que no, dejando vacíos al no tener claras las funciones de cada uno.

Se necesita en las organizaciones tener claro los roles y funciones de cada cargo, se debe establecer también la relación con el puesto de trabajo, la relación del cargo con los demás profesionales, la relación del cargo con la estructura organizacional y además la relación del cargo con la cultura de la organización. Se debe por lo tanto caracterizar las tareas, funciones, actividades, nivel de formación que se debe tener, habilidades, experiencia y responsabilidad que se debe desarrollar en un puesto de trabajo, para tener claros los objetivos a los cuales se quiere llegar como organización.

Debe existir también una definición de competencias técnicas, metodológicas, participativas y personales que debe tener cada cargo. Si estas competencias están claras, se puede generar una evaluación de desempeño estandarizada, dado que, la descripción de puestos nos indica las tareas, actividades, deberes y obligaciones de las que es responsable la persona que ocupa el cargo, dicha descripción nos servirá para determinar hasta qué punto la persona está desarrollando un rendimiento acorde a lo exigido por el puesto.

Debido a esto se necesita hacer un levantamiento de perfiles de cargo de las duplas psicosociales para que estas trabajen de manera coordinada respetando los objetivos de la organización y la estructura organizacional, y además permite generar una evaluación de desempeño de los profesionales.

CAPITULO II

MARCO DE REFERENCIA

Presentación del Capítulo

En el presente capítulo se presentan los ejes conceptuales que conforman el marco teórico del presente Proyecto de título, el cual está compuesto de 3 ejes temáticos.

Dado que la descripción de puestos nos indica las tareas, actividades, deberes y obligaciones de las que es responsable la persona que ocupa el cargo, dicha descripción nos servirá para determinar hasta que punto la persona está desarrollando un rendimiento acorde a lo exigido por el puesto. Esto cobra especial relevancia si se está utilizando un procedimiento de evaluación por objetivos o por valores.

1. Educación
 - 1.1. Definición de Educación
 - 1.2. Política de Educación
 - 1.3. Ley SEP

2. Gestión del Recurso Humano
 - 2.1. Competencias Profesionales
 - 2.2. Análisis y descripción de los puestos de trabajo

3. Trabajo Social y Psicología en el Área de Educación.
 - 3.1. Equipos Multidisciplinarios
 - 3.2. Trabajo Social en Educación
 - 3.3. Psicología en Educación

1. Educación

1.1 Definición de Educación

“La educación es el arma más poderosa para cambiar el mundo.”
Nelson Mandela.

Etimológicamente la palabra educación proviene del sustantivo latino *educatio, onis*, derivado de *educare*. *Educare* ‘educar’, ‘criar’, ‘alimentar’ se formó mediante el prefijo *ex-* ‘fuera’ y el verbo *ducere* ‘guiar’, ‘conducir’, “*educare*” significa promover el desarrollo (intelectual y cultural).

Para la UNESCO, “la educación es un bien público y un derecho humano del que nadie puede estar excluido. Concebir la educación como derecho y no como un mero servicio o una mercancía, exige un rol garante del Estado para asegurar una educación obligatoria y gratuita a todos los ciudadanos porque los derechos no se compran ni se transan.

Un rol garante del Estado, según lo expresaron los ministros de educación de América Latina y el Caribe en Buenos Aires en 2007, obliga a los Estados a: proveer escuelas y programas suficientes a lo largo del país que sean accesibles a todos; establecer estándares de calidad para todas las escuelas y programas; fortalecer la calidad de la educación pública, por su rol fundamental en la reducción de las desigualdades y en el fomento de la cohesión social; y establecer normativas que eviten la discriminación, fortaleciendo los sistemas de garantía existentes para exigir el derecho a la educación sin discriminación.

Asegurar a todos los ciudadanos una educación de calidad y fomentar la integración de estudiantes provenientes de distintos contextos sociales y culturales es una poderosa herramienta para el desarrollo humano de los países y la cohesión social, fundamentos de una sociedad más justa y democrática.

La educación pública o financiada con fondos públicos es la única que puede asegurar el derecho a una educación sin exclusiones, sin perjuicio de que existan otras opciones para que los padres puedan ejercer el derecho a elegir la educación que quieren para sus hijos. Sin embargo, la libertad de enseñanza debe guiarse por los principios de no discriminación, igualdad de oportunidades y la efectiva participación de todos en la sociedad, siendo obligación de los Estados asegurar que la libertad de enseñanza no

conduzca a la desigualdad de oportunidades de determinados grupos dentro de la sociedad (artículo 19 del Pacto de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales)¹

En cuanto al tema de educación, el artículo 10 de la Constitución señala que “la educación tiene por objeto el pleno desarrollo de la persona en las distintas etapas de su vida. Los padres tienen el derecho preferente y el deber de educar a sus hijos. Corresponderá al Estado otorgar especial protección al ejercicio de este derecho. Corresponderá al Estado, asimismo, fomentar el desarrollo de la educación en todos sus niveles; estimular la investigación científica y tecnológica, la creación artística y la protección e incremento del patrimonio cultural de la Nación. Es deber de la comunidad contribuir al desarrollo y perfeccionamiento de la educación”. En el artículo 11 se afirma que “la libertad de enseñanza incluye el derecho de abrir, organizar y mantener establecimientos educacionales. La libertad de enseñanza no tiene otras limitaciones que las impuestas por la moral, las buenas costumbres, el orden público y la seguridad nacional. La enseñanza reconocida oficialmente no podrá orientarse a propagar tendencia política partidista alguna. Los padres tienen el derecho de escoger el establecimiento de enseñanza para sus hijos. Una ley orgánica constitucional establecerá los requisitos mínimos que deberán exigirse en cada uno de los niveles de la enseñanza básica y media y señalará las normas objetivas, de general aplicación, que permitan al Estado velar por su cumplimiento. Dicha ley, del mismo modo, establecerá los requisitos para el reconocimiento oficial de los establecimientos educacionales de todo nivel”.²

1.2 Política de Educación en Chile

Las políticas educativas en Chile han experimentado una transición desde la cantidad hacia la calidad. A comienzos de la década de 1980, de lo que se trataba era principalmente de favorecer un esquema que permitiese la progresiva incorporación de niños, niñas y jóvenes al sistema educativo. Al principio se privilegió la cobertura de enseñanza básica y luego, a fines de

¹ .” *Declaración pública de la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe con motivo de la votación de la Ley General de Educación en Chile, Santiago 20 de Junio de 2008.*

² *El derecho a la educación: una mirada comparativa, Argentina, Uruguay, Chile y Finlandia, Muñoz, Vernor, Santiago UNESCO 2012*

los años noventa, se amplió a la enseñanza media. En ese momento se entendió que la enseñanza básica era el nivel educativo que debía establecer las bases sociales para una cultura común, por lo que debía promoverse su carácter universal y luego asegurar esta universalidad como un derecho de todo ciudadano; de ahí que el estado se preocupó más de la cobertura de la educación que de la calidad de esta.

El gobierno del Presidente Salvador Allende (1970-1973), asignó a la educación los más altos recursos financieros del periodo, adelantó la expansión educativa y avanzó en la política de igualdad de oportunidades. Profundizó la desconcentración del aparato estatal de educación, a través de las Coordinaciones Regionales de Educación y quiso desburocratizarla y hacerla participativa, a través de los Consejos Regionales y Locales de Educación. Sin embargo, su gestión se vio entrabada por la rigidez del conjunto de la institucionalidad estatal y, sobre todo, por el clima de conflicto social e ideológico que rodeó su prematuramente interrumpida gestión.

El gobierno de la Junta Militar de Augusto Pinochet (1973-1990), introduce significativos cambios en el esquema de gestión de la educación. En una primera etapa, se produjo una intervención militar y gubernamental sin precedentes en el funcionamiento del sistema escolar y universitario. A pretexto de una necesaria despolitización y reordenación de las instituciones y de la gestión, se impuso una práctica autoritaria y de fuerte control oficial sobre la cotidianeidad de los procesos educativos. En 1977, el Ministerio de Educación se desprendió de buena parte de las escuelas o institutos de educación media técnico-profesional y los entregó a la administración de corporaciones privadas creadas por las asociaciones gremiales de empresarios de la industria, el comercio y la agricultura. Es la educación privada la responsable de la futura expansión y mejoramiento del sistema y el Estado debía retraerse a cumplir aquellas funciones que la acción de los particulares no era posible o era insuficiente o ineficiente.

La Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza –Ley N°. 18.962, de 1990 (LOCE), fue publicada en el Diario Oficial el 10 de marzo de 1990, el último día del gobierno militar– reconocía el derecho a la educación y la libertad de enseñanza, fijaba los requisitos mínimos y objetivos que debía cumplir la educación básica y media y normaba el reconocimiento de los establecimientos educacionales de todo nivel, incluido el universitario. La

normativa señalaba que, sobre la base de los contenidos mínimos propuestos por el ministerio de Educación, los establecimientos eran libres para incluir en el currículum áreas de desarrollo, dependiendo de sus programas de estudio. Además la ley limitaba el accionar del Ejecutivo, por lo cual el Fisco se restringía a un rol subsidiario en donde se entregaban a terceros –sostenedores públicos o privados– el manejo y la administración de los fondos destinados a la educación.³

Las críticas que se comenzaron a producir debido a la LOCE, debido a que esta privilegiaba la libertad de educación, por sobre del derecho a la educación, con lo cual, cualquier persona podía crear un establecimiento, generando un negocio con la educación y no asegurando la calidad de esta.

Ley General de Educación N° 20.370 de 2009 es la alternativa que el gobierno puso para derogar la LOCE. La ley representa el marco para una nueva institucionalidad de la educación en lo referente a la educación general básica y media, pero mantiene la normativa respecto a la educación superior. Además de los derechos garantizados en la Constitución, tratados internacionales, el derecho a la educación y la libertad de enseñanza, la LGE se inspira en los siguientes principios: - Universalidad y educación permanente: La educación debe estar al alcance de todas las personas a lo largo de toda la vida.

- Calidad de la Educación: Todos los alumnos, independientemente de sus condiciones y circunstancias, deben alcanzar los objetivos generales y los estándares de aprendizaje que se definan en la forma que establezca la ley.
- Equidad: Todos los estudiantes deben tener las mismas oportunidades de recibir una educación de calidad.
- Autonomía: El sistema se basa en el respeto y fomento de la autonomía de los establecimientos educativos.
- Diversidad: Promover y respetar la diversidad de procesos y proyectos educativos institucionales, así como la diversidad cultural, religiosa y social de los educandos.

³ *El derecho a la educación: una mirada comparativa, Argentina, Uruguay, Chile y Finlandia, Muñoz, Vernor, Santiago. UNESCO. 2012.*

- Responsabilidad: Todos los actores del proceso educativo deben cumplir sus deberes y rendir cuenta pública cuando corresponda. Participación: Los miembros de la comunidad educativa tienen derecho a ser informados y a participar en el proceso.
- Flexibilidad: El sistema debe permitir la adecuación del proceso a la diversidad de realidades y proyectos educativos institucionales.
- Transparencia: La información del sistema educativo, incluyendo los ingresos, gastos y resultados académicos, debe estar a disposición de todos los ciudadanos.
- Integración: Se propone la incorporación de alumnos de diversas condiciones sociales, étnicas, religiosas, económicas y culturales.
- Sustentabilidad: Fomento al respeto al medio ambiente y el uso racional de los recursos naturales. Interculturalidad: El sistema debe reconocer y valorar al individuo en su especificidad cultural y de origen, considerando su lengua, cosmovisión e historia.⁴

1.3 Ley SEP

Ley 20.248: Establece ley de Subvención Escolar Preferencial

El aspecto más importante relacionado con la Ley de Subvención Escolar Preferencial, lo constituye la obligatoriedad de diseñar e implementar un plan de mejoramiento en cada una de las escuelas clasificadas como emergentes, considerando recursos específicos que se ponen a disposición para cumplir las metas que se fijan en los cuatros años de vigencia de este plan. Entendiendo que una de las tareas para asegurar sustentabilidad en el mejoramiento es la elaboración de este plan estratégico en cada escuela, las orientaciones emanadas del ministerio de Educación han priorizado que el diagnóstico se focalice principalmente, aunque no exclusivamente, en los aspectos pedagógicos.

A continuación se presentan sugerencias sobre los aspectos que a nuestro juicio son relevantes y necesarios de considerar en el diagnóstico que dará base al plan de mejoramiento, para iluminar la tarea de los directivos que deben liderar la implementación de esta ley en las escuelas.

⁴ Ley Núm. 20.370, Establece la Ley General de Educación, Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Cada escuela debe levantar un diagnóstico de la situación inicial (línea base) en que el aspecto principal corresponda a los resultados de aprendizaje que tiene en la actualidad. Lo recomendable es instalar en forma gradual un "sistema de gestión de resultados" que permita monitorear y realizar un detallado análisis de los aprendizajes que adquieren sus estudiantes, a través de instrumentos y procedimientos.

La elaboración del diagnóstico debería partir reconociendo los aspectos positivos y los recursos existentes -especialmente las horas con que se cuenta- poniendo mucho énfasis en reconocer cuáles son situaciones institucionales y cuáles son iniciativas individuales.

En el diagnóstico de los aprendizajes, los instrumentos deberán aplicarse anualmente para establecer los avances respecto de la línea base. El diagnóstico institucional debe focalizarse en los aspectos que son controlables por la escuela y la información debe respaldarse y guardarse como evidencias, lo que permitirá economía de tiempo y recursos para los próximos procesos de evaluación.

Un plan de mejoramiento con recursos económicos asignados en forma estratégica, es un aspecto clave para alcanzar las metas. Éstas deben ser diseñadas para cumplirse en forma gradual, lo que obliga a una revisión permanente, a constituir equipos y a buscar soluciones creativas a problemas que no han podido ser resueltos antes. El plan de mejoramiento es integral porque debe abarcar todos los aspectos y a todos los estudiantes de la escuela. Además debe ser elaborado en forma participativa, proponiendo al sostenedor soluciones técnicamente validas, factibles de realizar y posibles de financiar con los fondos de esta ley.

Es necesario considerar una programación anual que tienda a mejorar los aprendizajes: instalación de un sistema de planificaciones de clases; mejoramiento de la gestión docente en el aula; reforzamiento pedagógico a los estudiantes con bajo rendimiento escolar; y acciones relacionadas con la gestión institucional en todos sus aspectos.

El desafío es elaborar un plan de mejoramiento que no se convierta en un documento para cumplir esta ley y se aproveche esta oportunidad para instalar nuevas y mejores prácticas institucionalizadas para que los niños y niñas de la escuela logren aprendizajes de calidad.

2. Recursos Humanos

Hablar de Recurso humano dentro de las organizaciones implica saber que representa el capital humano para las organizaciones y lo que es la administración de este. Según el autor Idalberto Chiavenato “ la administración de Recursos Humanos consiste en planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar técnicas capaces de promover el desarrollo eficiente del personal, al mismo tiempo que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella, alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo” y según el autor Robert Mondy “ la Administración de Recursos Humanos es la utilización de personas como recursos, para lograr objetivos organizacionales”. Existen varios conceptos de lo que es la administración del Recurso Humano, Chiavenato busca mediante un proceso administrativo, aplicar técnicas que permitan aprovechar al máximo el potencial humano, y a su vez busca que la organización sea el medio para que cada uno de sus colaboradores alcance sus metas, independientemente de las funciones que desempeñe dentro de la organización.

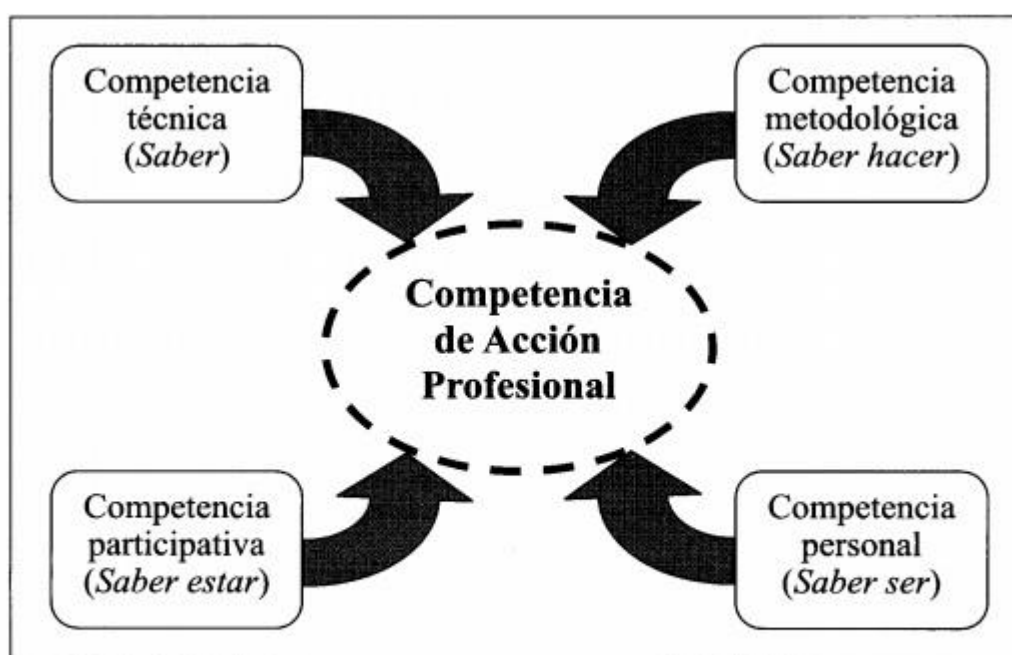
La gestión del Recurso Humano es un proceso a través del cual se pretende darle todas las herramientas y beneficios posibles al talento humano, para que desarrollen sus funciones con eficiencia y eficacia con el fin de materializar las metas organizacionales.

3.1 Competencias Profesionales

La competencia laboral es entendida como “la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo” (Martens, 1996)

Los primeros seminarios para generar una delimitación conceptual, se asumió una visión holística de la competencia de acción profesional, se llegó al acuerdo de que para un desempeño eficiente de la profesión, es necesario

saber los conocimientos requeridos por la misma. A su vez, un ejercicio eficaz de esto requiere **saber hacer**. Pero, para ser funcionales en un mundo cambiante (Barreda, 1995,1996), es preciso **saber estar** y más aún **saber ser**. Con este juego de palabras, concebimos la competencia de acción profesional como una cuestión de “saber” (técnico y metodológico) y “sabor” (participativo y personal). Es decir la suma de sus componentes (Echeverría 1996)



Cuadro
Visión holística de las competencias asumida en el proyecto PICAP.

De acuerdo a Echeverría (Vicencio, 2005), las competencias profesionales se clasifican en cuatro grupos:

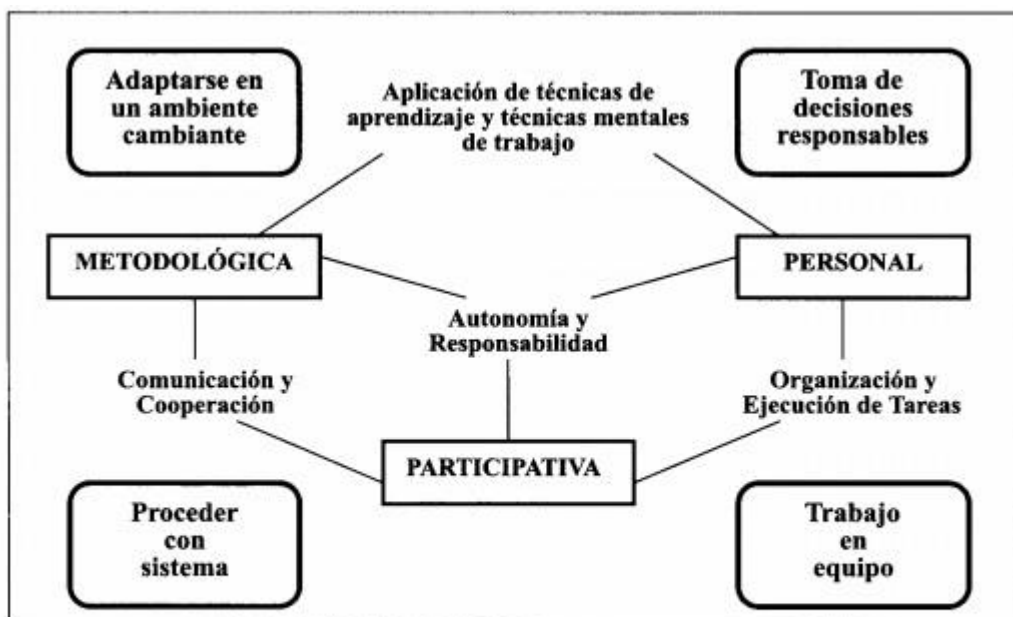
- a) **Competencias Técnicas:** Se debe poseer conocimientos especializados y relacionados con determinado ámbito profesional, que permite dominar como experto los contenidos y tareas acordes a su ámbito laboral.
- b) **Competencias Metodológicas:** Hace referencia a que se debe saber aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas, utilizar procedimientos adecuados a las áreas pertinentes, solucionar problemas de manera autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas en diversas situaciones.
- c) **Competencias Participativas:** Esto referido a que el profesional debe estar atento a la evolución del mercado laboral, predispuesto al

entendimiento interpersonal, dispuesto a la comunicación y a la cooperación con los demás, demostrar además un comportamiento orientado hacia el grupo, colaborando con los otros profesionales de forma comunicativa y constructiva.

d) Competencias personales: Se debe tener una imagen real de uno mismo, actuar conforme a las propias convicciones, asumir responsabilidades y tomar decisiones. Además también aceptar responsabilidades dentro de la organización.

Todas estas competencias son fruto de las experiencias de los profesionales, dependiendo de las funciones que haya desarrollado en el cargo, y en los respectivos puestos de trabajo. Las competencias constituyen el vínculo entre funciones a ejercer, los comportamientos que se deben poner en práctica, por una parte y las cualidades individuales necesarias para desarrollarse de manera integral en el ámbito laboral.

El proyecto PICAP (piloto de competencias de acción profesional) triangulo estas teorías de competencia con entrevistas a estudiantes y trabajadores para determinar las competencias transversales por parte del mercado laboral y el dominio de estos. Como resultado de a esta es que dio origen a que las competencias que se interrelacionan entre sí, como muestra el cuadro a continuación, generando esta trama de conexiones.



Cuadro
Muestra de conexiones entre las principales competencias transversales contempladas en el proyecto PICAP.

3.2 Análisis y descripción de puestos de trabajo

Según Luart (1994) puesto de trabajo no es más que: "punto de encuentro entre una posición, que es a la vez geográfica, jerárquica y funcional, y un nivel profesional, que se refiere a competencia, formación y remuneración. Comporta un conjunto de actividades relacionadas con ciertos objetivos y supone en su titular ciertas aptitudes generales, ciertas capacidades concretas y ciertos conocimientos prácticos relacionados con las maneras internas de funcionar y con los modos externos de relacionarse"

Pena Baztan (1990) lo define como "la fijación del contenido de un puesto de trabajo, con las funciones o actividades que en el mismo se desarrollan, así como los niveles de formación, habilidad, experiencia, esfuerzo que son precisos y la responsabilidad que se exige a su ocupante en el marco de unas determinadas condiciones ambientales. Dada la importancia, de esta actividad, es preciso aplicar a su realización el máximo interés y esfuerzo, utilizando analistas capacitados, a los que se hayan señalado normas claras y concretas a fin de que, si se utilizan varios, puedan aplicar idénticos criterios de observación y análisis."

Por lo tanto, podemos entender que un puesto de trabajo es un conjunto de funciones, actividades o tareas que debe ejecutar un profesional, al mismo tiempo tiene una posición jerárquica dentro de una organización por lo cual tiene responsabilidades en las tareas, pero al mismo tiempo existe otro profesional que supervisa estas, además el profesional debe tener capacidades concretas, o sea comprobables, y debe al ingresar a la organización seguir las mismas metas que esta.

En las estructuras de las organizaciones los diseños de los puestos de trabajo responden a una necesidad de las organizaciones, debe responder a criterios de objetivos, productividad y calidad. Es por esto que los puestos de trabajos están diseñados a partir de tareas, obligaciones y ocupaciones que han de ser desempeñados mediante procedimientos que la misma organización establezca.

Se debe también responder que en el desempeño de las actividades están presentes una serie de factores: la persona que ocupa un puesto de trabajo, debe tener conocimientos, potencial, habilidades, entre otras; los medios necesarios para ejecutar las actividades, tecnología utilizada, herramientas disponibles; condiciones organizacionales, relaciones

humanas, clima laboral, cultura organizacional; y ambientales, como lugar físico, iluminación, personas en cada oficina, ruido entre otras.

Según lo anteriormente citado, el Análisis y Descripción de puestos puede ser definido como el proceso de determinación, mediante la observación y el estudio, de los elementos componentes de un puesto específico, estableciéndose las responsabilidades, capacidades, requisitos físicos y mentales que exige, los riesgos que comporta y las condiciones ambientales en las que se desenvuelve.

Los autores consultados lo definen como:

Dessler (1994) define el análisis de puestos de trabajo como el "procedimiento para determinar las obligaciones y habilidades requeridas por un puesto de trabajo así como el tipo de individuo idóneo para ocuparlo"

Carrel, Elbert y Hatfield (1995) señalan que es el "proceso por el cual la dirección investiga sistemáticamente las tareas, obligaciones y responsabilidades de los puestos dentro de una organización. El proceso incluye la investigación del nivel de toma de decisiones de los empleados pertenecientes a una determinada categoría profesional, las habilidades que los empleados necesitan para ejercer su puesto adecuadamente, la autonomía del trabajo en cuestión y los esfuerzos mentales requeridos para desempeñar el puesto"

El análisis y descripción de puestos de trabajo es una herramienta básica para toda la Gestión de Recursos Humanos. Permite aclarar los cometidos de los individuos y sus aspectos colectivos, permite controlar la carga laboral y su evolución de manera que se pueda actuar sobre los calificadores, las decisiones técnicas y los equilibrios de la organización.

En la descripción se detallan:

- "Que hacen" los trabajadores: Tareas, funciones o actividades que ejecutan en el desempeño del puesto.
- "Como lo hacen": Recursos que utilizan, métodos que emplean, manera como ejecutan cada tarea.
- "Para qué lo hacen": Objetivos que pretenden conseguir, propósito de cada tarea.

Junto a esto se han de especificar los requisitos y cualificaciones necesarias para que el trabajador realice las tareas con una cierta garantía de éxito.

Entre los objetivos o posibles usos del análisis y descripción de puestos de trabajo cabe destacar los siguientes:

- Reclutamiento: El análisis y descripción de puestos de trabajo proporciona información sobre las características que debe poseer el candidato/a a ocupar el puesto de trabajo y por tanto resulta de utilidad a la hora de determinar las fuentes de reclutamiento, esto es, aquellos lugares, centros, etc., donde es más probable que encontremos suficiente número de personas que se ajustan a los requisitos exigidos.
- Selección de Personal: El análisis y descripción de puestos de trabajo proporciona datos suficientes para elaborar el perfil del profesional en el que se especifican las características y requisitos tanto profesionales como personales que debe cumplir el candidato para desarrollar de forma adecuada las tareas y actividades propias del puesto. Esta información guiará la elección de la batería de pruebas psicológicas que se utilizará para medir las características actitudinales y de personalidad que buscamos.
- Formación: Comparando el ajuste existente entre los requisitos exigidos por el puesto y los conocimientos, aptitudes y características que aporta el candidato, podremos determinar la existencia de posibles desajustes que indiquen la necesidad de desarrollar acciones formativas encaminadas a subsanar las carencias y potenciar los aspectos positivos. De esta forma, una vez detectada la necesidad podremos diseñar e implementar los planes de formación más adecuados.
- Evaluación del desempeño: Dado que la descripción de puestos nos indica las tareas, actividades, deberes y obligaciones de las que es responsable la persona que ocupa el cargo, dicha descripción nos servirá para determinar hasta que punto la persona está desarrollando un rendimiento acorde a lo exigido por el puesto. Esto cobra especial relevancia si se está utilizando un procedimiento de evaluación por objetivos o por valores.

- **Valoración de Puestos:** El análisis y descripción de puestos de trabajo constituye la herramienta básica a partir de la cual se determina el sistema de valoración de puestos a utilizar. Sin el análisis de puestos de trabajo no resultaría posible la posterior realización de la valoración, procedimiento mediante el que se pretende determinar el valor relativo de los distintos puestos que componen una organización. Esto se hace de cara al establecimiento de sistemas retributivos más justos y equitativos.

El análisis y descripción de puestos es una tarea muy compleja, ya que depende de la visión de la empresa, y lo que busca obtener, además de la cultura organizacional que esté presente, de las competencias que presente cada persona y si están son adecuadas para el cargo que se está buscando. Al mismo tiempo la organización debe tener parámetros claros al momento de la descripción de puestos, deben ser realistas, porque de ser muy exigentes, no encontrara candidatos adecuados para la descripción de cargos realizada.

3. Trabajo Social y Psicología en el Área de Educación

3.1 Equipos Multidisciplinarios

Los equipos multidisciplinarios abordan temáticas que se presentan como de varias causas, en ellas se puede diferenciar una gran cantidad de factores. Este supuesto teórico parte de la idea que se puede pensar que diferentes disciplinas pueden abordar algunos aspectos de la problemática, según cada mirada profesional que se tenga de un problema y cada una de ellas ejecutara una forma de intervención. Se necesita siempre de un conocimiento previo de la situación, así como una fundamentación teórica de cada una de las profesiones. Este proceso permite definir la estrategia de intervención para determinado problema.

Según el autor Piaget el trabajo interdisciplinario se trata de tener diferentes perspectivas de la solución de un problema y que estas se deben respetar mutuamente y no se deben imponer una sobre otra.

Además también los equipos multidisciplinarios en el contexto educativo juegan un rol importante para mejorar la calidad de la educación. Se define como un grupo de profesionales encargados de participar en el tratamiento y educación de un niño, niña o adolescente a través de su propia especialidad.

La presencia de equipos multidisciplinarios implica que apoderados y profesionales trabajen juntos, y su preparación profesional permite encontrar a tiempo factores de riesgo de contexto, o ciertos trastornos de aprendizaje del alumno que obstaculizan su proceso educativo y por lo tanto repercute en su rendimiento académico.

Los equipos multidisciplinarios están compuestos generalmente por: Trabajadores Sociales, Psicólogos, Psicopedagogos, Educador Diferencial, Fonoaudiólogo, entre otros. La tarea principal que se debe hacer para integrar a todos los profesionales en un equipo es definir las tareas de estos en cuanto a que es lo que desarrollaran, las ayudas que prestaran, y la cooperación que entregarán al equipo para una ejecución eficiente de los objetivos en el ámbito escolar.

3.2 Trabajo social en el área Educativa

Según el autor Ander Egg (1996) “el Trabajo Social es una forma de acción social que se realiza con el propósito de dar respuesta a determinadas problemáticas sociales que los sujetos afectados no pueden real o supuestamente afrontar o superar por sí mismos”.

Dentro de la inserción profesional del Trabajo Social, se puede señalar que es una profesión completamente social, donde existen una gran cantidad de contextos diferentes y realidades sociales distintas, en donde la profesión, puede encontrar una oportunidad a la teoría aprendida y además de su competitividad en relación a otras profesiones, respecto a su trabajo en la práctica de los problemas sociales, en donde se encuentra dentro de una serie de realidades sociales altamente complejas, donde se requiere de parte del profesional un manejo y destrezas de competencias, conocimientos y habilidades teórico-prácticas, las cuales son una ventaja en el quehacer profesional.

Sin embargo, cabe señalar, que es un desafío para la profesión es la de posicionarse y empoderarse en diversos contextos profesionales en donde este quehacer profesional no está muy definido, puesto que no existe acuerdo ni unanimidad en torno a las funciones y roles específicos que un Trabajador social debe desempeñar bajo determinados contextos.

Los autores Corrosa, Lopez y Monticelli (2006) nos entregan algunas características del desempeño profesional del Trabajador Social, los cuales son los siguientes:

- El quehacer profesional se encuentra acompañado por una intencionalidad de cambio: Esto hace referencia a las diversas acciones que son realizadas en el establecimiento educativo, con el fin de ayudar al otro, pretendiendo de esta manera lograr su adaptación o concienciación respecto a un tema en particular.
- El Trabajador Social actúa como implementador de Políticas Sociales en lugar de diseñarlas: El trabajo social ha tenido un rol mayoritariamente de ejecutar las políticas públicas, aun cuando posee las herramientas, capacidades y competencias para poder diseñarlas. En el ámbito escolar el trabajador social solo implementa las políticas.
- Existe una constante oscilación entre la omnipotencia y la impotencia: Esto se relaciona con las contradicciones que existen en la profesión desde el punto de vista de los Derechos Humanos y la Justicia Social y por otra parte desde los mecanismos burocráticos institucionales que requieren el control de las políticas con la finalidad de lograr un buen aprovechamiento de los recursos.
- Utilizan instrumentos de trabajo propios de la profesión: Un ejemplo de esto es la visita domiciliaria, la cual logra vincular el contexto de un establecimiento educacional con el contexto externo, representado como una extensión de la institución en el espacio que se desarrolla la profesión.⁵

⁵ competencias laborales del trabajador social vistas desde el mercado laboral. López, Emilia y Chamorro, Melba (2006). Colombia

Para finalizar, cabe destacar, que en el sector Educativo, el Trabajo Social evidencia una gran falencia, en consideración a que no existe una claridad a cuál es el quehacer profesional en esta área, lo que ha generado que su posicionamiento y empoderamiento dentro de las instituciones educativas. Además de existir una claridad en torno a la temática, se evidencia una carencia bibliográfica para establecer parámetros del quehacer de la profesión.

3.3 Psicólogo en el Área Educación

El Psicólogo de la Educación es el profesional de la psicología cuyo objetivo de trabajo es la reflexión e intervención sobre el comportamiento humano, en situaciones educativas, mediante el desarrollo de las capacidades de las personas, grupos e instituciones. Se entiende el término educativo en el sentido más amplio de formación y desarrollo personal y colectivo.

El Psicólogo de la Educación desarrolla su actividad profesional principalmente en el marco de los sistemas sociales dedicados a la educación en todos sus diversos niveles y modalidades; tanto en los sistemas reglados, no reglados, formales e informales, y durante todo el ciclo vital de la persona.

Así mismo interviene en todos los procesos psicológicos que afectan al aprendizaje, o que de este se derivan, independientemente de su origen personal, grupal, social, de salud etc., responsabilizándose de las implicaciones educativas de su intervención profesional y coordinándose, si procede, con otros profesionales.

El Psicólogo se inserta como un profesional de apoyo, que debe cumplir con las expectativas de promover el mejoramiento del clima escolar y de aula, como una meta importante en la base del mejoramiento de los aprendizajes, apoyar a los docentes en su quehacer pedagógico con alumnos con problemas psicosociales y conductuales, y apoyar a los equipos directivos en la gestión de acciones en el área de convivencia escolar y también el trabajo con redes de apoyo.

El psicólogo participa en el análisis de la realidad educativa, y de los factores sociales y culturales que influyen en el proceso educativo de la

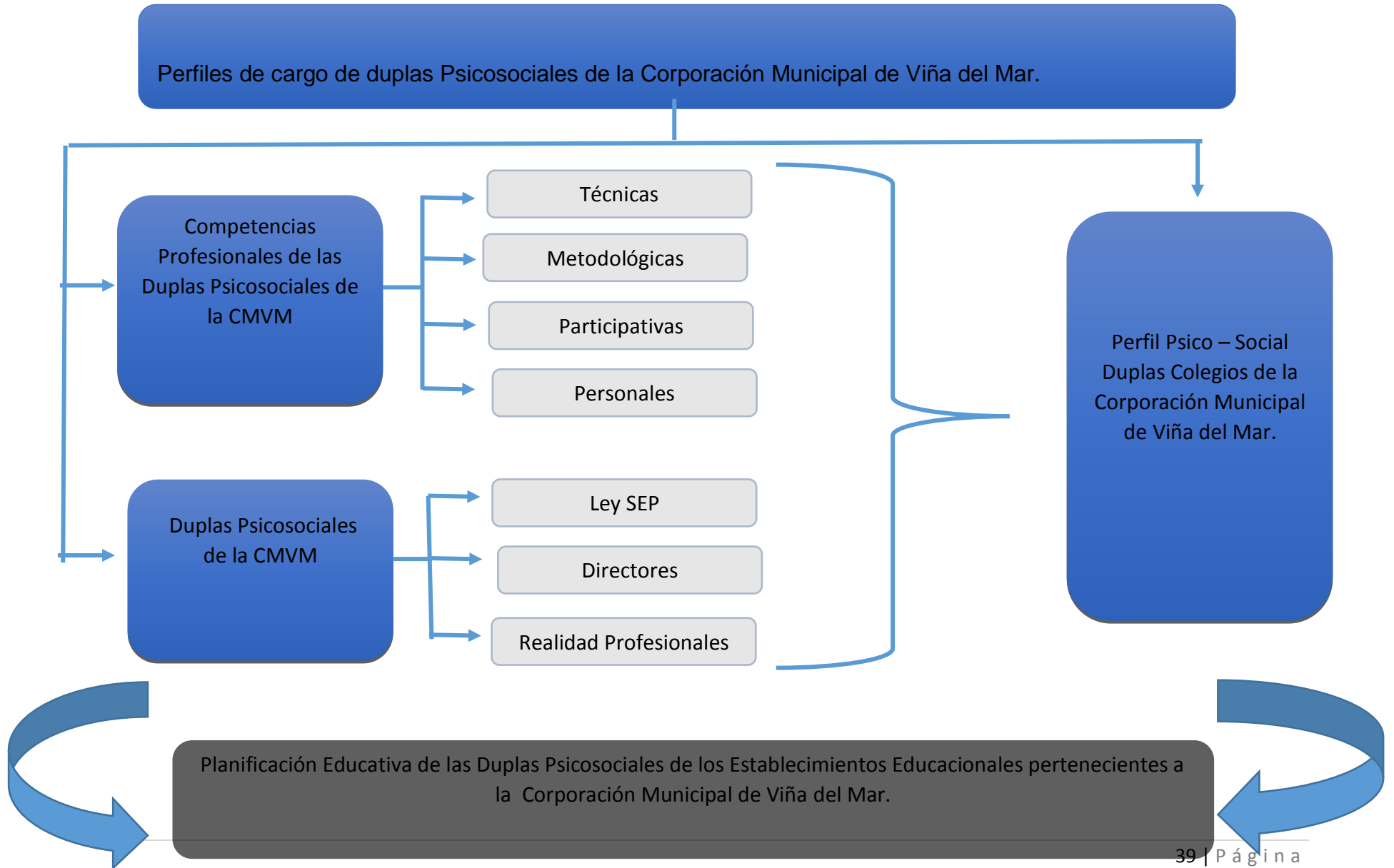
comunidad concreta, interviene en la prevención socioeducativa, impulsa la cooperación y coordinación de los servicios, instituciones y organizaciones sociales del entorno.

En resumen interviene en las relaciones entre las actividades educativas y la comunidad donde tienen lugar, así como en los factores sociales y culturales que condicionan las capacidades educativas. También puede participar en el diseño de planes de intervención comunitaria en el ámbito territorial, promoviendo criterios metodológicos, procesos de implantación, sistemas de evaluación etc.

El psicólogo puede asesorar técnicamente a los responsables de la toma de decisiones de planificación y actuación a partir de su pronunciamiento especializado y de su aplicación al análisis y estudio del sistema educativo en una línea de mejora de la atención educativa.⁶

⁶ Artículo rescatado del sitio web www.psicopedagogia.com, el día 15 de abril de 2015

MAPA CONCEPTUAL DE LA INVESTIGACION



CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

1. Presentación del Estudio

Esta investigación completa un ciclo de trabajos realizados en el área de educación de la corporación municipal de Viña del Mar con las duplas psicosociales enmarcadas bajo la ley 20.248 de Subvención escolar preferencial.

Los trabajos antes realizados constan de una sistematización de las prácticas que los profesionales realizan, sin embargo, estas generan un último vacío acerca del perfil de cargo que cada profesional, psicólogo y asistente social, deben desempeñar en la institución.

A raíz de esto, es que se pretende realizar a través de una investigación descriptiva, ocupando el método cualitativo, el cual enriquecerá la información recolectada, se generará un análisis y procesamiento de información, que nos permitan dilucidar el perfil de cargo que debe tener cada profesional que conforma la dupla, para esto, se dividirá en tres ejes principales de investigación, los que varían, entre, lo que la ley SEP exige, lo que cada director de colegio pide bajo el plan de mejoramiento estudiantil, y lo que los profesionales pueden hacer.

De esta información se recopilará los antecedentes necesarios para encuadrar el perfil de cargo del asistente social y el del psicólogo, tomando como marco teórico las competencias profesionales.

2. Delimitación del Tema a Investigar:

Por tanto el tema a desarrollar en este estudio está referido a **Levantamiento de Perfiles de Cargo** de las duplas psicosociales de la Corporación Municipal de Viña del Mar

Las variables a investigar son:

- a) **Competencias técnicas:** Se levantara información acerca de los conocimientos especializados y relacionados con el ámbito profesional que permiten dominar como expertos en los contenidos y tareas acordes a su disciplina y ámbito laboral.
- b) **Competencias Metodológicas:** Se levantara información sobre el deber saber de la aplicación de conocimientos ante situaciones laborales concretas, a la utilización de conocimientos adecuados a las áreas pertinentes, solución de problemas de manera autónoma y a la transferencia de ingenio en las experiencias adquiridas en diversas situaciones, es decir, toma de decisiones con respaldo profesional.
- c) **Competencias Participativas:** Se levantara información acerca de lo referido a lo que el profesional demuestra en el medio interpersonal, aquellas destrezas que son parte de su individualidad que lo hacen un ente de comunicación y cooperación con el resto del equipo, orientado al trabajo en equipo y colaborativo.
- d) **Competencias personales:** Se levantara información acerca del ámbito de la individualidad del profesional, de sus actitudes conforme a sus propias convicciones, asumir responsabilidades y a la toma de decisiones. Además de la aceptación de responsabilidades dentro de la organización.

Finalmente interesa:

- Realizar un Juicio Evaluativo que establezca un análisis comparativo entre lo que se cumple o no se cumple teniendo en consideración los tres elementos anteriormente señalados.
- Levantar a partir de la información anterior los perfiles de cargo de psicosociales de psicólogos y Trabajadores Sociales de la Corporación Municipal de Viña del Mar.

2. Pregunta de investigación

¿Cuáles son las competencias y roles profesionales que se necesitan en el área educación, por parte de las duplas psicosociales, enmarcadas en la ley SEP, de la Corporación Municipal de Viña del Mar?

3. Tipo de investigación

Realizaremos en este trabajo, una Investigación del **tipo Descriptiva**, acerca de las Competencias Profesionales (Vicencio 2005) de las duplas Psicosociales de la Corporación Municipal de Viña del Mar que han sido contratados bajo la Ley SEP 20.248, ya que pretende una identificación y descripción de las competencias de los profesionales que desempeñan los cargos de trabajo social y psicólogo de la corporación de educación de Viña del Mar

En una segunda etapa de este estudio la meta apunta a construirlos Perfiles de cargo de los Trabajadores Sociales y Psicólogos más idóneos para el cargo a partir de la información recolectada en la etapa anterior.-

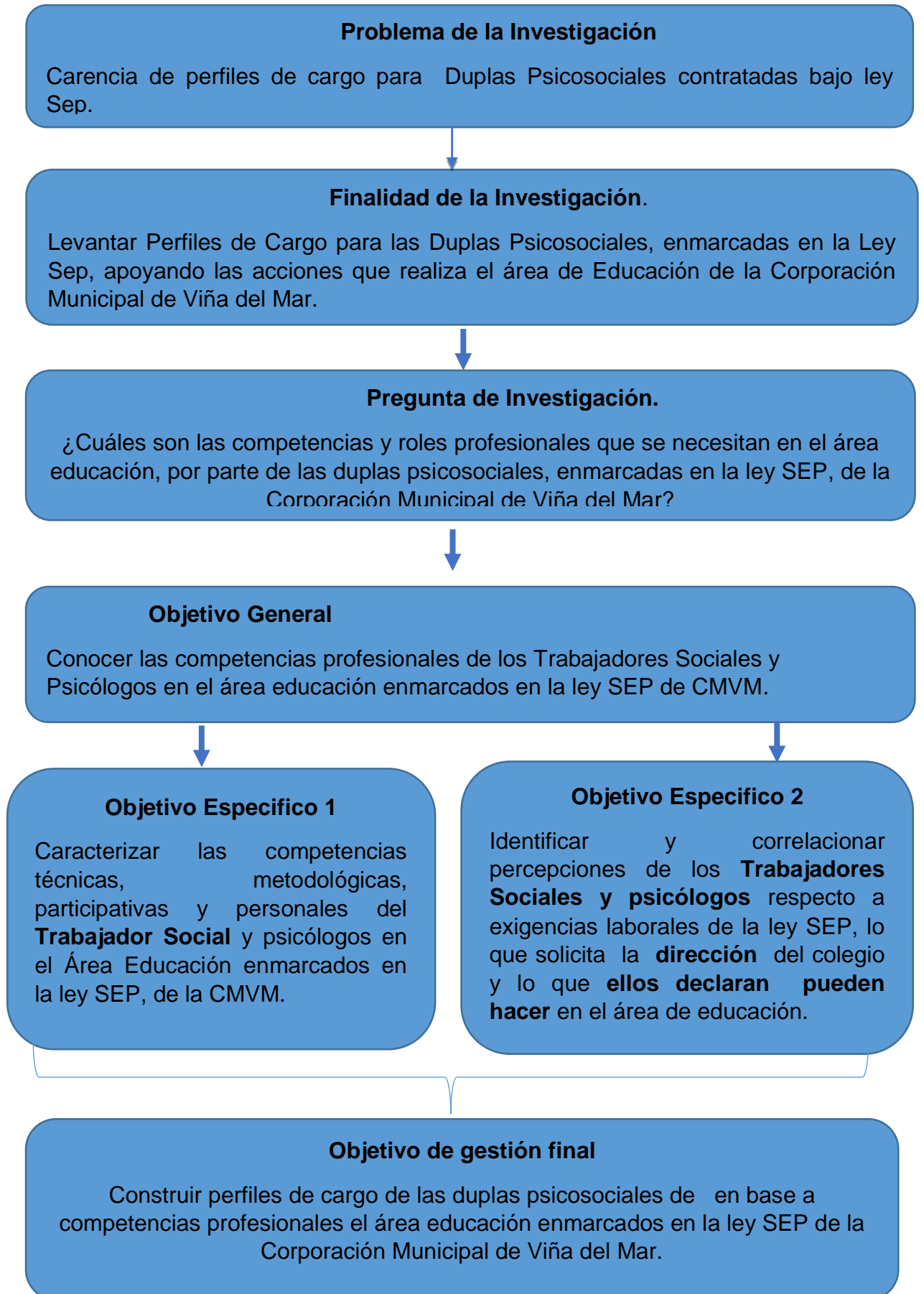
4. Enfoque Metodológico

Los autores plantean que los fenómenos humanos son complejos por lo cual exige métodos más complejos para capturarlos, por esta razón se utilizara una integración de métodos de investigación, para generar este proyecto de título.

Las ventajas que se visualizan al incluir métodos cuantitativos y cualitativos son una multiplicidad de propósitos, su complementación y triangulación de fuentes, que enriquecen la investigación.

Se definió esta orientación con el fin de captar y analizar los datos objetivamente no perdiendo la riqueza de la subjetividad, presente en la realidad de las duplas psicosociales, y que nos ayudara a tener una visión más global del quehacer profesional de las duplas en el área educación de la Corporación Municipal de Viña del Mar.

Mapa Conceptual de Investigación



5. Sistema de Objetivos Cualitativos

5.1 Sistema de Objetivos

Objetivo General:

Conocer las competencias profesionales de los Trabajadores Sociales y Psicólogos requeridas en el área educación enmarcados en la ley SEP de CMVM.

Objetivos Específicos:

- Caracterizar las competencias técnicas, metodológicas, participativas y personales del Trabajador Social y psicólogos en el Área Educación enmarcados en la ley SEP, de la CMVM.
- Identificar y correlacionar percepciones de los Trabajadores Sociales y psicólogos respecto a exigencias laborales de la ley SEP, lo que solicita la dirección del colegio y lo que ellos declaran pueden hacer en el área de educación.

Objetivo de Gestión Final:

Elaborar los perfiles de cargo de las duplas sicosociales orientados por competencias considerando los elementos cuantitativos y cualitativos en Área Educación.

5.1.1 Fuentes Primarias de Información

- **Observaciones no Participantes:** El propósito es familiarizarse con el entorno a investigación, teniendo una primera visión del trabajo realizado por las duplas.
- **Entrevistas Semiestructuradas:** el propósito es obtener información sobre un determinado tema a través de una interacción formal, está sujeto a una pauta flexible de conversación, da espacio al surgimiento de nuevas preguntas que permitan profundizar la información otorgada.

- **Entrevistas a Actores Claves:** con el propósito de entregar veracidad a la información recolectada, se entrevistarán a profesionales que tengan relación directa o indirecta con el trabajo realizado con las duplas psicosociales de los establecimientos.

5.1.2 Fuentes Secundarias de Información

- **Revisión de documentos:** consiste en la lectura de documentos que puedan aportar información relevante para el estudio, en específico revisión de la planificación anual de la dupla psicosocial, también revisión de tesis, libros, seminarios, entre otras publicaciones referentes a los temas a tratar en este Seminario.

5.2 Enfoque Cualitativo

5.2.1 Colectivos de Investigación

El colectivo con el cual se trabajara esta investigación son las **Duplas** Psicosociales del Área Educación de la Corporación Municipal de Viña del Mar contratadas bajo la Ley SEP.

5.2.2 Colectivo de Triangulación

Directivos de los establecimientos donde las duplas se insertan, y finalmente a encargado o encargada del área de educación de la CMVM.

5.2.3 Criterios de Inclusión / Selección de Participantes

- Tener profesión de Trabajador Social o Psicólogo.
- Experiencia en Educación de a lo menos 1 año.
- Experiencia de Trabajo de a lo menos 6 meses en la Corporación Municipal de Viña del Mar contratado bajo la Ley SEP.
- Que desee participar libre y voluntariamente de la investigación.
- Que se encuentre en óptimas condiciones psíquicas y mentales.

5.2.4 Criterios inclusión para colectivo de triangulación.

Directivos

- A lo menos 5 años de experiencia en el cargo.
- Experiencia con duplas psicosociales de al menos 1 año.
- Que desee participar libre y voluntariamente de la investigación.
- Que se encuentre en óptimas condiciones psíquicas y mentales.

Encargado o Encargada área educación

- A lo menos 5 años de experiencia en el cargo.
- Experiencia con duplas psicosociales de al menos 1 año.
- Que desee participar libre y voluntariamente de la investigación.
- Que se encuentre en óptimas condiciones psíquicas y mentales.

5.2.5 Representatividad Cualitativa

Representatividad Cualitativa por saturación de información ya que lo más probable es que se repitan los discursos de los profesionales participantes, debido a que supuestamente todos realizan la misma labor en cada establecimiento educacional.

5.2.6 Criterios de Rigor

Aspecto	Termino Paradigma Positivista	Termino Paradigma Cualitativo	Procedimiento	Procedimiento Ejecutado para la investigación
Verdad	Validez Interna	Credibilidad	Triangulación de Fuentes	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas a profesionales que no participaron en la investigación. - Entrevistas a Directores de Establecimientos. - Entrevista a encargada de Área de Educación en la Corporación Municipal de Viña del Mar, Sra. Lorena Calderón.
Aplicabilidad	Validez Externa/ Generalización	Transferibilidad	Recogida abundante de	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas a alumnos y/o apoderados

			información	de los establecimientos. - Entrevistas a coordinadores de ciclo de los establecimientos. - Entrevistas a profesores de los establecimientos.
Consistencia	Confiabilidad	Dependencia	Auditoria de dependencia	Juicio de experto Metodológico (3° Persona externa a la investigación) - Asistente Social y/o Psicólogo Especializado en Organizaciones y/o levantamientos de perfiles de cargo.
Neutralidad	Objetividad	Confirmabilidad	Ejercicio de Reflexión	- Se realizara por parte del equipo que realiza la investigación.

5.2.7 Análisis de la Información

- a) Análisis Cualitativo:** Como se ha descrito anteriormente el análisis cualitativo enriquecerá la investigación aportando desde la subjetividad. Se generara a través de este análisis segmentación de los datos en unidades relevantes y significativas; reducción de los datos en sistema de categorías y construcción de redes conceptuales.
- b) Análisis Final:** Se generara un análisis cruzado con información que proviene de los análisis Cualitativos realizados a los distintos agentes participantes (directores, ley sep., profesionales), para tener una visión global de las competencias profesionales tanto de los Trabajadores Sociales como de los Psicólogos que conforman las duplas psicosociales que trabajan en establecimientos educativos de la Corporación Municipal de Viña del Mar y que son contratados a través de la ley SEP. Con toda esta información y análisis se construirán perfiles de cargo, donde se encontraran presentes los roles, funciones, objetivos y acciones que deben realizar los profesionales en su quehacer profesional en el ámbito educacional de la Corporación.

➤ **Ejes de Análisis:**

Eje de Análisis	Categoría	Subcategoría
Objetivo específico 1: Caracterizar las competencias técnicas, metodológicas, participativas y personales del psicólogo en el Área Educación enmarcados en la ley SEP, de la CMVM.		
Prácticas del psicólogo/a	Competencias metodológicas	Caso Grupo Comunidad
	Competencias técnicas	Intervención en crisis Derivación Contención
	Competencias participativas	Relaciones interpersonales sociabilidad Capacitaciones(autoformación)
	Competencias personales	Toma de decisiones Reflexión Responsabilidad Proactividad Resiliencia Autoestima

		<p>Abstracción de los problemas</p> <p>Empatía</p> <p>Liderazgo</p> <p>Creatividad</p> <p>Asertividad</p> <p>Respeto</p>
--	--	--

Eje de Análisis	Categoría	Subcategoría
<p>Objetivo específico 2: Caracterizar las competencias técnicas, metodológicas, participativas y personales del Trabajador Social en el Área Educación enmarcados en la ley SEP, de la CMVM.</p>		
Prácticas del trabajador social	Competencias metodológicas	<p>Caso</p> <p>Grupo</p> <p>Comunidad</p>
	Competencias técnicas	<p>Intervención en crisis</p> <p>Contención</p> <p>Entrevista y visita domiciliaria</p> <p>Derivación</p>
	Competencias participativas	<p>Relaciones interpersonales</p> <p>Sociabilidad</p> <p>Capacitaciones (</p>

		autoformación)
	Competencias personales	Toma de decisiones Reflexión Responsabilidad Proactividad Resiliencia Autoestima Abstracción de los problemas Empatía Liderazgo Creatividad Asertividad Respeto
Eje de Análisis	Categoría	Subcategoría
Objetivo específico 3: Identificar y correlacionar percepciones respecto a exigencias laborales de los Psicólogo según exigencias de la ley SEP, lo que solicita la dirección del colegio y lo que ellos pueden hacer en el área de educación.		
Exigencias del Psicólogo	corporación municipal de Viña del Mar.	Prevención Promoción Redes Enfoque territorial

	Dirección del colegio	Prevencción Promoción Redes Enfoque territorial
	Profesionales involucrados	Prevencción Promoción Redes Enfoque territorial

Eje de Análisis	Categoría	Subcategoría
Objetivo específico 4: Identificar y correlacionar percepciones respecto a exigencias laborales de los Trabajadores Sociales según exigencias de la ley SEP, lo que solicita la dirección del colegio y lo que ellos pueden hacer en el área de educación.		
exigencias del Trabajadores Sociales	corporación municipal de Viña del Mar.	Prevencción Promoción Redes Comunidad Enfoque territorial Investigación Validación de la profesión Gestión Directiva (

		establecimiento educacional)
	Dirección del colegio	Prevención Promoción Redes Comunidad Enfoque territorial Investigación Validación de la profesión Gestión Directiva (establecimiento educacional)
	Profesionales involucrados	Prevención Promoción Redes Comunidad Enfoque territorial Investigación Validación de la profesión Gestión Directiva (establecimiento educacional)

CAPITULO IV

ANALISIS DE LA INVESTIGACION

Presentación del Capítulo

El capítulo que a continuación se presenta, sistematiza la información de carácter cualitativa recolectada a través entrevistas semi estructuradas aplicada a los siguientes actores: Profesionales que conforman las duplas psicosociales (Psicólogos y Asistentes Sociales) de establecimientos adscritos a la Corporación Municipal de Viña del Mar y que se encuentran contratados bajo la Ley de Subvención Escolar Preferencial (ley SEP 20.248), a su vez se recabó información a través de la técnica antes mencionada a la Directora de un establecimiento educacional y a una Jefa de Unidad Técnica Pedagógica de uno de estos establecimientos, y para triangular la información se tomó como referente a la Encargada de Educación de la Corporación Municipal de Viña del Mar durante el año 2015, de profesión Trabajadora Social, quien se ha dedicado a trabajar dentro del Área de Educación por más de 15 años.

El análisis que se presentará se estructura a partir de las categorías señaladas en la matriz metodológica contenida en el capítulo anterior, la que tiene por objeto final la elaboración de un **Perfil de Cargo** tanto para un **Trabajador Social** como para un **Psicólogo** contratado por la Corporación Municipal de Viña del Mar bajo Ley de Subvención Escolar Preferencial.

1. Prácticas Profesionales del Psicólogo

Dentro de la investigación realizada surgió el eje temático sobre Prácticas Profesionales del psicólogo, las que se categorizaron en cuatro Competencias Profesionales, definidas por el autor Echeverría (Vicencio 2008), las cuales se desarrollan a continuación.

1.1 Competencias Metodológicas

Se entiende como competencia metodológica (saber hacer), cuando los profesionales aplican los conocimientos adquiridos en universidades y otras instancias de aprendizaje formal a situaciones concretas del ámbito laboral, como son en este caso los recintos educacionales de la Corporación Municipal de Viña del Mar. Se deben utilizar procedimientos que sean adecuados a la realidad de éstos, solucionando los problemas de manera autónoma.

Estas competencias se han sub categorizado en tres: Caso, Grupo y Comunidad. De antemano cabe señalar que estas tres subcategorías interactúan entre sí, y pueden surgir todas dentro de un mismo profesional pues no son excluyentes entre sí.

1.1.1 Caso

El **estudio de caso** o **análisis de caso** en psicología es entendido como un método de investigación con origen en la investigación médica y psicológica ⁷

Este método de investigación consiste en intervenir a un individuo como objeto de estudio particular y personal. Haciendo referencia a este instrumento un autor expone “es muy útil para estudiar problemas prácticos o situaciones determinadas”. (Merriam, S. 1988). El siguiente relato nos hace alusión al proceso que se genera entre la llegada del caso, el proceso y el final.

⁷ Stake, R. E. 1995). Investigación con estudio de casos. Madrid: Morata. 1995.)

“La forma de trabajar en caso es seguir el protocolo, el profesor lo pesquiza, llena una ficha de derivación , se trabaja con la alumna o alumno, de manera individual, después se entrevista a la familia si es necesario, y ahí se detecta el problema y vemos a qué red derivar” E3, P9, PS, EB

La labor del psicólogo en el ámbito de caso, como lo menciona el relato debe seguir una serie de protocolos necesarios, los que se justifican porque cada establecimiento tiene sus normas a seguir, algunas de las cuales se encuentran más o menos visibles dependiendo de la manifestación de estos.

El psicólogo actúa en conectividad con los otros órganos del sistema comunitario; el profesor, quien se ve más cercano a los alumnos por la labor propia de enseñar una materia, tiene un contacto físicamente más cercano, y dependerá de cada profesor y de sus habilidades de observador, el notar alguna necesidad. El siguiente paso, es comunicar esta inquietud que manifiesta el profesor, para posteriormente transmitirlo al psicólogo, quien finalmente realiza la gestión necesaria para resolver la necesidad o temática a quien sea más propicio.

Es necesario denotar que se requiere que todas estas variables actúen en conjunto para que se realice una óptima labor de caso por parte del profesional de Salud Mental Educacional.

Cabe destacar, que tal como algunos profesores manifiestan lo observado, hay algunos profesores que han comprendido que el psicólogo no sólo realiza intervención en caso, sino que también en otros niveles (que se desarrollan en los puntos posteriores).

1.1.2 Grupo

El siguiente nivel de intervención comprendido es el de grupo.

“... también han entendido que el apoyo del psicólogo (los profesores) no es solo a nivel individual, sino que también a nivel grupal, que es lo que pide la Corporación, entonces acá se trabaja mucho en los cursos, haciendo talleres. Este año por ejemplo, ha sido que más que el caso particular, se ve al curso como un sistema y ver cómo se puede trabajar con todo el curso, pero es un trabajo que ha costado...” E3, P1, PS, EB

Tal como lo señala el relato, la incorporación de los profesionales de la salud mental a los establecimientos educacionales es relativamente nueva, y para quien no se encuentra contextualizado, en el imaginario colectivo se estima que la labor de los psicólogos sitúa en una oficina realizando principalmente terapia clínica. Ha sido una constante lucha para estos profesionales lograr un entendimiento de su labor: el psicólogo en un contexto más amplio que el que lo sitúa el imaginario antes mencionado. Es el contexto del trabajo en grupo donde se abarca un número mayor de individuos a intervenir, que se encuentran en similar situación, en donde se observa como un todo pero sin olvidar que “el todo es más que la suma de sus partes” que y “todo se da junto y de manera inmediata”, en este nuevo sistema se abarca mayor cantidad de individuos, optimizando así los recursos físicos y humanos que suelen ser escasos en este tipo de institución.

Sin embargo, aunque el nivel de intervención de Grupo sea más amplio que el de Caso, existe otro nivel aún más grande en el sentido de cantidad de usuarios intervenidos: El nivel de Comunidad.

1.1.3 Comunidad

El sentido psicológico de comunidad tiene cuatro componentes, según lo descrito en el marco de referencia de este trabajo. El primer componente es **pertenencia**, en donde se menciona que la comunidad intervenida se identifica con el otro, que es lo que ocurre aquí, en donde se manifiestan en conexión y con el resto. El segundo sentido que se necesita es la **influencia replica**, en donde todos los individuos interactúan entre sí y se influyen. Un tercer sentido es el de **integración y realización de las necesidades**, en donde la psicóloga entrevistada manifiesta haber en la comunidad a intervenir, donde los componentes son integrados y se unen para satisfacer las necesidades. Un cuarto y último sentido es el de **conexión emocional compartida**, en donde, de alguna u otra manera el sentido de pertenencia actúa otra vez, aflorando emocionalidades que son compartidas en el sentir de los otros miembros.

“En la comunidad educativa todo se realiza en torno a la convivencia escolar, que es uno de los lineamientos de la ley SEP, y esta es transversal, tiene que ver con resguardar los derechos y cubrir las necesidades de los niños, porque si tú tienes niños que están tranquilos y se sienten seguros en el lugar en donde están, eso mejora la relación con sus pares, con sus profesores, baja la frustración, tienes niños más contentos, todo eso impacta en el colegio” E4, P2, PS, EB

El trabajo con la comunidad es el sentido más amplio de la intervención psicosocial, ya que abarca todos los estamentos del recinto educacional, que van desde el personal de aseo, pasando por los profesores, jefaturas administrativas, apoderados y alumnos, la convivencia escolar es, según lo extraído en los relatos, toda intervención realizada desde el buen trato y promover buenas costumbres hasta el respeto con que se comunican. Trabajar con la comunidad propone uno de los mayores desafíos para los profesionales, al ser una ardua y complicada labor de mantener a la comunidad en un estado a lo menos neutral, obviando las diferencias personales que entre estos se pueda crear, las diferencias de opiniones y de

maneras de observar las cosas son lo que hace a cada individuo único, pero sacar provecho de esto y trabajar en conjunto por formar un ambiente que propicie las buenas relaciones es la meta que aspira cada profesional dedicado a promover la buena convivencia escolar.

1.2 Competencias Técnicas

Las competencias técnicas (saber) es la segunda categoría dentro de las Prácticas Profesionales del psicólogo, donde el autor Echeverría (1996, p. 24), la define como “la competencia en la cual se debe tener conocimientos especializados que permitan dominar como experto, los contenidos y tareas vinculadas a la propia actividad laboral”, dentro de las que se desprenden dos subcategorías: Intervención en Crisis y Derivación.

1.2.1 Intervención en Crisis

“Intervención en crisis aquí se hace mucho, siempre con mi dupla tenemos una planificación de lo que vamos a hacer, pero en el día no se realiza porque llega un niño con crisis de pánico u otros se pelean, entonces hay que estar conteniendo, ya que es lo más urgente” E3, P7, PS, EB

La contingencia es la tónica que se vive a diario, en cualquier situación laboral independiente de su naturaleza son situaciones que mantienen al profesional alerta y que rompen la dinámica muchas veces planificada. En el contexto del trabajo realizado por el psicólogo, se considera, a modo de ejemplo, que ante la presencia de una situación de catarsis de un alumno/a que necesita contención inmediata, es este profesional el encargado idóneamente de atenderlo, pues dentro de la comunidad escolar es quien se encuentra mejor dotado de herramientas para resolver exitosamente este tipo de situaciones.

La urgencia de lo inmediato se mantiene como lo que ocupa un gran espacio en la agenda de varios profesionales, situación que se agrava cuando tienen menos horas semanales destinadas para realizar labores por las que fueron contratados, labores que coexisten constantemente con la

intervención en crisis (demandas espontaneas por parte de la comunidad estudiantil). También cabe destacar que las problemáticas y contingencias que necesitan una intervención inmediata varían en temáticas y varían también de acuerdo al tipo de establecimiento del cual se trate, ya que como se ha expuesto por parte de los profesionales, éstos tienen horas diferenciadas en cada establecimiento (este punto se expuso como requerimiento por parte del plan anual de mejoramiento escolar). A modo de ejemplificar, a algunos profesionales se le asignan diez horas semanales y por lo que deberían cumplir labores en estricto rigor abocadas a lo que se les pide realizar, sin embargo, presentan estas contingencias que dificultan el poder realizar la labor para la que fueron encomendados y/o contratados; también aquí varía una condición ética, pues el profesional que atiende la emergencia es quien tiene en sus manos la decisión de aceptar resolver o no la situación presentada. La mayoría de las contingencias presentadas terminan con una derivación.

1.2.2 Derivación

“Cuando según el protocolo el profesor detecta un problema sea psicológico o social, llena una ficha psicosocial, una ficha de derivación, y llega a nuestras manos y nosotras vamos derivando, todos los casos nosotras los vamos analizando y vamos viendo este es para ella (Trabajadora Social) o este es para mí (Psicóloga) ya cuando son temas absolutamente de mi área, como niños con déficit atencional o necesita atención psicológica solo lo veo yo , si necesitamos apoyo coordinamos con la red” E3, P4, PS, EB

“La división del trabajo es la base correcta para la eficiencia en la optimización de los recursos en cualquier funcionamiento de una empresa (independiente de su naturaleza), en donde se debe explicar claramente el trabajo que cada colaborador debe desempeñar, y así aprovechar la especialización de cada profesional”.⁸ La conformación de las duplas

⁸ Administration industrielle et générale, Paris 1916, Henry Fayol.

psicosociales se genera para que funcionen en complemento ante las necesidades presentadas y las metas propuestas, de esta manera cada grupo de trabajo realiza sus propios ajustes según requerimientos laborales. En este caso, tanto la profesional de Trabajo Social como la de Psicología coordinan en conjunto sus códigos de trabajo en equipo y la división de éste, otorgando así labores que se consideren más adecuadas a cada una, ya sea por afinidad o por profesionalidad.

Cabe destacar que como menciona el encabezado anterior, la mayoría de las intervenciones en crisis concluyen en una derivación, puesto que muchas de las emergencias ocurridas requieren intervención más acabada. A modo de ejemplificar, se presenta la siguiente situación ficticia: Si un estudiante llega a la oficina del psicólogo porque ha tenido un altercado con otro compañero, manteniendo una situación de catarsis, la primera misión del psicólogo (en base a lo expuesto en los relatos), es contener al niño/a y posteriormente indagar en las posibles causas que puedan estar afectando para que el o la menor reaccione de una forma violenta. En este caso ficticio, la o el psicólogo en conjunto con la o el Trabajador Social investigan y dan cuenta de una violencia intrafamiliar en donde el estudiante es víctima de sus cuidadores. En este caso, ninguno de los profesionales son idóneos para intervenir ante esta situación de vulneración, por lo que resulta necesario dar cuenta al órgano externo que sea capaz de resolver dicha problemática de raíz, para evitar las actitudes violentas para con sus compañeros y, a su vez, promover el buen funcionamiento del plan de convivencia escolar.

1.3 Competencias Participativas (Saber Estar)

Se entiende esta competencia “como la predisposición al entendimiento interpersonal, así como también a la comunicación y la cooperación con los otros, demostrando un comportamiento orientado al grupo”. (Echeverría, 1996)

Dentro de las competencias participativas se encuentran **las relaciones interpersonales, la socialización y la autoformación profesional.**

1.3.1 Relaciones Interpersonales:

Esta es una de las competencias que se consideran menos expuestas del psicólogo, ya que, en el imaginario colectivo se aprecia al psicólogo realizando labores clínicas y/o atención individual, sin embargo, se ha podido constatar a lo largo de los relatos que tanto el psicólogo como la dupla que lo complementa están dotados de capacidades para establecer relaciones interpersonales.

“ Nos relacionamos con diferentes actores, la familia es un actor sumamente importante, los profesores que son nuestros informantes, UTP, además también el CESFAM donde derivamos caso, siempre tenemos que tener cuidado con forma que nos relacionamos porque hay que cuidar Las buenas relaciones” E2,P2,PS,EI

Aquí es posible constatar el esfuerzo del profesional entrevistado por entablar relaciones con los actores internos y externos de la comunidad, en donde, a través de habilidades relativas a la sociabilidad se logran establecer relaciones interpersonales.

1.3.2 Sociabilidad:

Es aquella competencia que da cuenta de la capacidad de entablar relaciones, en este caso profesionales, que contribuyen de manera relevante y positiva a la hora de conectar con otras instituciones tanto fuera como dentro de los perímetros de lo netamente educacional.

“Es fundamental la comunicación con los profes, son ellos los que están más tiempo con los alumnos, lo que hacemos ahora con la trabajadora social, es que se pesquisa a un alumno, se llama a su familia, y después se deriva si es necesario” E3, P4, PS, EB

El trato directo con otros profesionales es parte importante de la labor de un psicólogo, ya que de esta manera es posible constatar y/o hacer un catastro de las necesidades existentes en la población intervenida. A través de la socialización con los profesores por ejemplo, se comparten opiniones acerca de distintos puntos de vista (tal como lo observa cada profesional desde su mirada disciplinaria), así también compartir opiniones con su dupla directa, entre otros.

1.3.3 Capacitaciones (Autoformación)

Se entiende como capacitación orientada a la auto-formación profesional, en donde se denota el interés personal por avanzar hacia una profesionalización especializada que permita al Trabajador Social participar de mejor manera en la intervención en sus distintos niveles.

“...bueno hacer los talleres de drogas y alcohol, lo hacemos nosotras, yo me capacitó el año pasado en un curso ...” E3, P3, PS, EB

El constante cambio en que se sitúa la sociedad actual es una declaración conocida por todos; la prisa con que se avanza muchas veces imposibilita el mantener la vigencia al cien por ciento con respecto a temas que los involucran; el pregrado universitario prepara a cualquier profesional para tener las herramientas necesarias para poder intervenir ante una situación particular, sin embargo, cabe destacar que la capacidad de investigar e indagar más allá, es una característica que permite competir en el mercado laboral, pudiendo estar mejor preparado para participar, opinar e intervenir. Esta capacidad es posible gracias a la autoformación, la actualización de conocimientos, a abrir la mente hacia nuevas experiencias, a mostrar interés por conocer lo nuevo, a la innovación que permiten al profesional comprender distintos puntos de vista que lo pueden convertir en un observador más crítico, y a la vez afrontar mejor las situaciones que se le presentan.

En el relato se evidencia que se ha realizado un taller de drogas y alcohol, que fue posible gracias a que se obtuvo conocimiento y capacitación previa por parte de la profesional.

2. Prácticas Profesionales del Trabajador Social

Se entiende que la formación de los profesionales ha sufrido muchos cambios a lo largo de toda la historia del Trabajo Social como disciplina, más aún en el ámbito referente a Educación donde se ha tratado con mucho esfuerzo de pasar de un paradigma en donde sólo se trata al individuo, a uno que busca comprender los problemas desde una visión holística, abordando estos desde la comunidad.

En cuanto al desarrollo de la competencia de acción profesional los autores la definen como “un conjunto de conocimientos, procedimientos,

actitudes, y capacidades que una persona posee, para poder afrontar de forma efectiva las tareas que requiere una profesión en un determinado puesto de trabajo, al mismo tiempo debe adaptarse al entorno socio laboral y colaborar en la organización del trabajo”. (Levy-Leboyer, 1997:54).

2.1 Competencias Metodológicas

Se comprende entonces que la Competencia Metodológica, es la del saber hacer, y está referida “a aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas utilizando los procedimientos adecuados, solucionando problemas de manera autónoma y transfiriendo las experiencias adquiridas a situaciones novedosas” (Echeverría, 1996). En cuanto a la profesión, los niveles de intervención en Trabajo Social descritos por los y las profesionales corresponden a tres niveles: Caso, Grupo y Comunidad, donde se describen las actividades mayormente realizadas dentro de los establecimientos educacionales de la Corporación Municipal de Viña del Mar.

2.1.1 Caso

Las metodologías de intervención son una serie de procedimientos basados en las Ciencias Sociales con el fin de intervenir problemáticas sociales. El nivel de caso es definido como el proceso para ayudar a un individuo y afrontar con eficacia sus problemas, mediante acciones psicosociales que produzcan cambios en éste, generando un equilibrio biopsicosocial.

“Tenemos claro que acá no se realiza intervenciones de caso, son intervenciones educacionales, trabajo de guías parentales, entrevistas, contención, apoyo y seguimiento y todo lo que es derivación a la red externa, eso es lo que nos pide la corporación”
E1, P6, TS, LT

Debido a las líneas de trabajo propuestas desde la Corporación Municipal de Viña del Mar, las duplas de trabajo no realizan intervenciones

de caso referidas a realizar sesiones de exclusividad con un alumno/a. Lo que se evidencia según la información recolectada, es trabajar con los protocolos establecidos en cuanto a la derivación por parte de los profesores, los cuales tienen un contacto directo y regular con los estudiantes; el acercamiento con la familia, reconocer sus problemas y necesidades en el ámbito social, para después vincularse con la red local institucional y comunitaria, realizando acompañamiento de los casos frente a las derivaciones y estableciendo las coordinaciones necesarias con las instituciones que se están interviniendo.

Otro ámbito en el que se aborda el nivel de caso es en la urgencia, cuando se debe controlar a un alumno/a que llega desbordado emocionalmente y eso repercute, de forma sistemática, en el curso en el cual está inserto, se debe entender que el aporte que realiza un Trabajador Social en los establecimientos con estudiantes vulnerables se refiere al mejoramiento de la convivencia escolar, en todos sus ámbitos, abarcando desde el hecho de saludar al alumno, hasta el trato que debe tener con la dirección del establecimiento.

Se prioriza entonces, por parte de las duplas psicosociales insertas en los establecimientos de la Corporación Municipal de Viña del Mar, la intervención de nivel Grupo y Comunidad por su impacto en los establecimientos, como también en la optimización de los recursos que ellos poseen.

2.1.2 Grupo

Existen diversas definiciones de la Metodología de Grupo en Trabajo Social, todas tienen como fin común promover el cambio a través de la ayuda mutua. Se define como el trabajo que “se dirige a proporcionar a la gente una experiencia constructiva de la condición de miembro de un grupo, a fin de que pueda desarrollarse individualmente en un mayor grado y ser más capaz de contribuir a la vida de la comunidad”. (Younghusband Report. 1959)

Dentro del contexto de los establecimientos educacionales de la Corporación Municipal, se encuentra que la cobertura del trabajo en grupo está presente en todos los actores de la comunidad educativa y en diversas temáticas.

“ Hacemos (Dupla Psicosocial) talleres con los niños, también hacemos talleres con los padres, escuelas para padres y ahí vamos viendo las necesidades de cada curso, o lo que se pesquise junto con el profesor, ahora estamos haciendo uno bullying y coordinando uno de grooming con la PDI” E3, P3, TS, EB

Los equipos psicosociales, se van adecuando a las necesidades de los cursos y con esto se va generando la intervención, considerando los intereses, demandas y necesidades específicas. Se genera por parte de los profesionales, un proceso de cambio en temáticas que se contextualizan con la realidad que viven padres, apoderados y estudiantes, cuyas familias presentan niveles de escolaridad bajo, problemas en roles parentales, problemas económicos, entre otros; se trata de generar una intervención donde se inserta a los padres y apoderados en el compromiso por los procesos de aprendizaje de sus hijos/pupilos, consiguiendo así el involucramiento de las partes en el proceso educativo, para así alcanzar un mejoramiento en los aprendizajes y en la calidad de la educación, que al mismo tiempo, es el fin de la ley SEP.

2.1.3 Comunidad

El autor Ezequiel Ander-Egg define a la comunidad como “una agrupación organizada de personas que se percibe como una unidad social, cuyos miembros participan de algún rasgo, interés, elemento, objetivo o función común, con conciencia de pertenencia situados en una determinada área geográfica”.

“Por ejemplo la intervención en comunidad permite trabajar el problema subyacente, en ese sentido es importante darse el tiempo porque a lo mejor nosotros podríamos estar conteniendo a la mitad del curso todo el día y perdemos tiempo en eso, pero hacemos una intervención grupal, y trabajamos con todas las situaciones , así se va a ver reflejado el cambio en la comunidad, sobre todo cuando se trata de convivencia escolar” E3, P8, TS, EB

En cuanto a la intervención comunitaria evidenciada en el contexto de los establecimientos educacionales, se observa que es potente, ya que por parte del Trabajador Social se desarrolla de una manera más holística, comprendiendo el sistema del establecimiento educacional como un todo, entregando información y herramientas a los estudiantes, generando ambientes propicios para capacitar en temas de su interés o interés a los/las profesores/as. Con esto se logra un grato clima de convivencia escolar dentro del establecimiento, que fortalece y genera competencias en el estudiante para desenvolverse de forma adecuada en la sociedad.

2.2 Competencias Técnicas

Las Competencias Técnicas (saber) corresponden a la segunda categoría dentro de las Prácticas Profesionales del Trabajador Social, donde el autor las define como “la competencia en la cual se debe tener conocimientos especializados que permitan dominar como experto, los contenidos y tareas vinculadas a la propia actividad laboral” (Echeverría, 1996, P24). Dentro de ésta, se desprenden las siguientes subcategorías: Intervención en Crisis, Derivación, Contención, Entrevista y Visita Domiciliaria.

2.2.1 Intervención en Crisis

“ Cuando llegan casos que no podemos intervenir los derivamos, por ejemplo niños desbordados emocionalmente que tienen un problema que va más allá , en un ámbito más psicológico, lo que se hace es contener, porque se hace por tiempo porque no podría estar trabajando 5 o 6 semanas con un alumno porque sería muy demandante y ocupamos muchos recursos, por eso se deriva”E3, P7, TS, EB

El modelo de intervención en crisis es utilizado por los profesionales cuando hay situaciones que se escapan a la normalidad, en situaciones extremas o de riesgo, el cual hace que los profesionales actúen de manera rápida y posean herramientas para solucionar estas situaciones disminuyendo el estrés de los estudiantes que presentan estos cuadros, para estabilizarlos y entender por qué se produjo esta situación, pudiendo dejar de lado planificaciones que se tenían con anterioridad. Debido a la realidad de los establecimientos y a la falta de recursos, no se intervienen casos psicológicos como estos, sino que son derivados a las redes para su tratamiento, respondiendo así una optimización de los recursos.

2.2.2 Contención

“En ese sentido es importante darse el tiempo porque a lo mejor nosotros podríamos estar conteniendo a la mitad del curso todo el día y perdemos tiempo en eso” E3, P8, TS, EB

La contención es un proceso terapéutico que se utiliza en la intervención en crisis, la cual presenta como objetivo principal el tranquilizar a la persona y estimular su confianza, generando una empatía con el alumno que está afectado. En los establecimientos se dan muchos casos en los cuales los profesionales deben actuar rápidamente, por ello es de real importancia la capacidad de escucha que posea y desarrolle el profesional hacia las personas que componen la comunidad educativa, para poder identificar los problemas y resolverlos de la manera más apropiada.

2.2.3 Entrevista y Visita Domiciliaria

La entrevista y la Visita domiciliaria son las técnicas más ocupadas en Trabajo Social, con fines de diagnóstico e intervención, para poder obtener y ampliar la información que se tiene de la persona entrevistada.

“ Cuando viene un apoderado nuevo le hacemos una entrevista en conjunto vemos lo social y lo psicológico, se llena una ficha de ingreso , las visitas domiciliarias se evalúa si es necesario hacerla”E3, P3, TS,EB

Los Trabajadores Sociales en el ámbito de los establecimientos educacionales utilizan estas técnicas para verificar información dada por el estudiante o el apoderado de este, también para establecer un diagnóstico de la situación social y familiar en el que está inserto, identificar de manera previa algún factor que tenga que ver con problemáticas psicosociales.

2.2.4 Derivación

“Cuando por ejemplo hay algún problema con un alumno, y hay un componente social con problemas con sus familiares o en su situación lo veo yo, hacemos una visita, pero si identificamos que es un problema que no podemos manejar lo derivamos a red externa” E3, P4, TS, EB

Se define en conjunto por parte de las profesionales la situación en la que se encuentra el alumno, después de esto se decide si se trata de una situación que se puede o no tratar dentro del establecimiento o si debe ser derivado a algún centro especializado, si es así, se lleva a cabo esta coordinación para prestar una atención integral al afectado.

2.3 Competencias Participativas

Se entiende esta competencia “como la predisposición al entendimiento interpersonal, así como también a la comunicación y la cooperación con los otros demostrando un comportamiento orientado al grupo”, Echeverría 1996.

2.3.1 Relaciones Interpersonales

Ésta es otra de las competencias que se podrían considerar como inherentes al desempeño profesional. Es una constante que el psicólogo posea la capacidad para efectuar intercambio con otras personas en una perspectiva integradora, identificando los intereses del otro y reconociendo su legitimidad, de tal forma que se puedan mantener buenas relaciones personales.

“Acabo de salir de una reunión con un ppf, donde hemos fortalecido el vínculo, creando un lazo súper estrecho, estamos cambiando información, lo mismo nuestra relación con el tribunal de familia, con el consultorio tenemos reuniones clínicas, donde me invitan como consejera técnica”
E4,P1,TS,EB

En referencia a esto, los Trabajadores Sociales deben mantener buenas relaciones personales, ya que estas les permiten generar lazos de confianza con otros profesionales, así como con los participantes de comunidad educativa según los relatos los profesionales mantienen una red constante de instituciones, con las cuales generan, intervenciones en conjunto.

2.3.2 Sociabilidad

Es quizás una de las competencias más relevantes o indispensables en el desempeño profesional en términos de saber acoplarse a cualquier equipo de trabajo, poseer capacidad de empatía, estar seguro de su propio valor y dar crédito a los aportes de los demás.

“El trabajo con redes externas, eso ha sido un trabajo que nos ha dado mucho fruto, es una pega principal, de la que yo estoy encargada acá y nos dividimos a pega con la orientadora y una trabajadora social acá, somos un equipo súper unido, compartimos miradas desde nuestros ámbitos”
E4,P1,TS,EB

Esta se centra en que los Trabajadores Sociales deben generar buenas relaciones con los demás profesionales con los cuales van a trabajar en conjunto en la solución de problemas, según los relatos, principalmente esto se da con las redes externas y con las profesionales que conforman el equipo de la dupla psicosocial con la cual comparten miradas desde los diferentes puntos de vista dependiendo de su experticia profesional.

2.3.3 Capacitaciones (Autoformación)

Se entiende capacitación, orientada al auto formación profesional, en donde se denota el interés personal por avanzar hacia una profesionalización especializada que permita al trabajador social participar de mejor manera la intervención en sus distintos niveles.

“Lo otro que el profesional se debe estar siempre especializando, actualizando en las nuevas materias para poder comprender la realidad, o actualizando las redes que son de apoyo”E3, P11, TS, EB

Este se refiere a la capacidad que tiene el trabajador social de adquirir nuevos conocimientos y aplicarlos dentro del establecimiento educacional, en este caso se requieren conocimientos elevados en derechos de niños , niñas y adolescentes, en leyes que rigen a estos grupos etarios, actualización de los programas que se encuentran tanto en la oferta gubernamental o privada, actualización del lenguaje, conocimientos metodológicos y técnicos, para así poder dar soluciones que sean efectivas en el tiempo y respondan a las necesidades de todos los actores dentro del contexto educativo.

“ La auto formación profesional permanente es una característica que también debería estar presente, yo creo que uno debería encontrar todas las estrategias para entender la realidad y todos los antecedentes teóricos para hacerlo ...porque si nosotros no

entendemos o no nos vamos actualizado de manera permanente nos vamos quedando atrás, todos los estereotipos y prejuicios, y nuestra forma de entender la realidad va a chocar con la realidad actual” E2, P2, TS, LI

El profesional a partir de las constantes capacitaciones debe poder enmarcarse y empaparse en la realidad, los cambios en los contextos sociales, la modernización, la tecnología, las problemáticas sociales que rodean a los estudiantes, ya que, debe estar consciente del entorno en el cual va a trabajar, donde el nivel de vulnerabilidad de estos es alto, con lo cual debe comprender la realidad para poder transformarla y generar un cambio, y que su quehacer profesional sea satisfactorio tanto para el , como para todos los participantes del contexto educativo.

Los profesionales reconocen la importancia de la autoformación, y entienden que están enmarcados en una realidad que está en constante cambio, también visualizan la ayuda que esto les significa en su labor dentro del establecimiento.

2.4 Competencias Personales

Competencia personal (saber ser): tener una imagen realista de uno mismo, actuar de acuerdo con las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las posibles frustraciones (Echeverría 1996).

Cabe destacar que por medio del presente estudio se logró constatar que no existen diferencias en cuanto a las competencias personales de cada profesional, ya que estas serían una condición natural de cada persona independiente de su área de profesión, por lo que se decidió fusionar las competencias participativas tanto del psicólogo como del trabajador social, que requieren igualdad de competencias personales para desempeñar cargo de dupla en colegios y liceos de la Corporación Municipal de Viña del Mar adscritos a ley Sep.

La **toma de decisiones** a nivel individual se caracteriza por el hecho de que una persona haga uso de su razonamiento y pensamiento para elegir una solución a un problema que se le presente en la vida; es decir, si una persona tiene un problema, deberá ser capaz de resolverlo individualmente tomando decisiones con ese específico motivo.

“Los profesionales deben tener una fuerte base teórica-metodológica, porque todo el bagaje teórico, no queda en la obiedad está presente, lo que pasa es que uno tiene tanta experiencia que puedes resolver todo rápidamente, con el riesgo de que puedes tomar alguna decisión porque fue la misma que tomaste antes, porque escuchas muchos apoderados que debo comprender, pero también puedes estigmatizar, entonces tengo tener cuidado, yo creo que cuando uno se va cuestionado la forma de trabajo, o si no caemos en la rutina y en el hacer por hacer” E2, P8, TS, IL

La toma de decisiones en los profesionales que conforman la dupla psicosocial insertos en los establecimientos, hace referencia a el constante cuestionamiento y **reflexión**, del quehacer profesional, donde se ven expuestos a variados escenarios, en el cual, deben tomar decisiones en un escaso periodo de tiempo, a raíz de lo cual, se decide por parte de los profesionales utilizar criterios profesionales escogidos en circunstancias anteriores, similares a las actuales. Según lo analizado en los relatos, esta toma de decisiones debe ser basada en la **responsabilidad** de las duplas psicosociales, haciendo referencia al compromiso y a un alto sentido del deber con la comunidad educativa, puesto que, si una toma de decisiones sin la adecuada responsabilidad podría tener graves consecuencias.

“ Yo creo que esta es una súper buena pega, estoy súper comprometida también, acató las órdenes de la corporación , y de acá de la dirección, de las urgencias que aparecen con los alumnos ,a que los recursos son limitados, yo creo que si eres resistente a esto, puedes ir a cualquier lado”E4, P9, PS, EB

La responsabilidad también hace alusión a la capacidad profesional de realizar labores correspondientes al cargo sin la necesidad de una constante presión jerárquica, que se evidencia en la cultura organizacional.

“ Creo que es súper importante ser una persona proactiva y responsable, porque esperar a que el director o la corporación te diga lo que hay que hacer es una pérdida de tiempo, y dificulta el poder insertarse en educación, ya que acá es difícil proyectar un trabajo más programado porque todos los días ocurren situaciones urgentes” E2, P2, TS, LI

La dependencia de jefatura es una de las incertidumbres que se expresan a lo largo de los relatos ya que no se explicita de manera clara cuál es la jefatura directa por parte de los profesionales contratados bajo la ley de subvención escolar preferencial, puesto por un lado se reciben órdenes de la corporación municipal de viña del mar del area de educación, y por otra parte los profesionales reciben órdenes de las jefaturas de cada liceo o escuela en donde se desempeñan, con el cual se espera que para este puesto de trabajo el profesional presente como competencia personal un alto nivel de **pro actividad**, ya que, en circunstancias los jefes directos no se encuentran alineados con las responsabilidades propias del cargo de las duplas psicosociales, el clima organizacional que se muestra adversos en diversos relatos es una tónica que debe afrontar el profesional, sobreponer la sumisión a la voluntad o viceversa a veces se muestran como las únicas soluciones ante esta situación, sin embargo, el compromiso ante el cargo que se asume es un compromiso que se adopta en lo personal, pues va a depender de la individualidad de cada sujeto el aferrarse a la responsabilidad de asumir el cargo con todo lo bueno y malo que ello significa, la capacidad de ser **resiliente** y resistente es lo que se indica en la última parte “ yo creo que si eres resistente a esto, puedes ir a cualquier lado”.

La capacidad de auto plantearse objetivos y metas de trabajo tiene también que ver con el **autoestima** del profesional, en donde es una característica personal, pero que dentro del ámbito laboral es de suma importancia pues, un alto índice de autoestima positiva, facilita una mejor

percepción de la realidad, posibilitando una comunicación interpersonal de manera más asertiva, proyectando una imagen positiva de sí mismo al resto, lo que a su vez repercute en una mejor sensación de seguridad al resto de la comunidad escolar intervenida.

El mantenimiento de la autoestima tiene mucha relación con la capacidad personal de **abstraerse de los problemas**, de ser positivo en la búsqueda de soluciones que lo conlleven a enfrentar estas con éxito.

“Uno está constantemente en riesgo en caso de hacer alguna denuncia, uno se estresa también, tienes que tener una capacidad de sobreponerse al contexto , a la adversidad , a las emergencias , hay que estar alerta todo el tiempo, hay que tener una capacidad de adaptarse , de ser flexible de repente también por el tema de los recursos que son escasos” E4, P4, PS, EB

La labor de las duplas psicosociales tiene mucha relación con la realidad chocante y constante en que se encuentran interviniendo, por lo cual se requiere un profesional que esté alerta a los cambios, donde situaciones de adversidad pueden tornarse cada vez más difusos y difíciles de solucionar, pero es aquí donde la capacidad de **resiliencia** debe aflorar en el sentido de competencia personal por parte de cada profesional que conforma la dupla, se ha constatado que las personas resilientes tienen principalmente tres características, una habla sobre aceptar la realidad tal cual es, desde este sentido se pretende intervenir para transformarla, una segunda característica es creer en la capacidad de cambio, otorgándole sentido a esta, y una tercera característica es la **empatía** puesto el profesional debe tener una buena capacidad para leer las emociones de los otros, y conectar con ellas para ser capaz de buscar nuevas oportunidades para la solución de los problemas.

“ Yo me involucro con los alumnos con confianza, respeto , empatía, por ejemplo me preocupa el tema de la inasistencia de un alumno, si yo no me involucro, no voy a saber que él vive en la punta del cerro y que cuando llueve no puede llegar al colegio, entonces necesito conocer la realidad para saber sus historias de vida, y el respeto con los alumnos también es fundamental para involucrarme con ellos ” E2, P4, TS, LI

Debido al contexto en el que se encuentran los recintos educacionales, el cual presenta alto índice de vulnerabilidad, los profesionales que se insertan en estos, deben tener la capacidad de empatía para poder comprender las actitudes y sentimientos de los estudiantes para así realizar una adecuada toma de decisiones respecto a una situación presentada.

Una manera de hacer frente a los problemas presentados por los profesionales, es la búsqueda de soluciones innovadoras que permitan abordar las temáticas presentadas con **liderazgo** y **creatividad**.

“Hay que ser súper estratégicos en esta pega para que te resulten las cosas, hay que hacer mucho lobby, tanto con otros profesionales, con instituciones o también cuando los papás llegan súper alterados y los logras calmar, a veces hay que tener también voz de mando ” E4, P8, PS,EB

Se entiende que el profesional debe tener capacidades personales que generen ideas, desarrollándose y enriqueciéndose, donde la dupla debe tratar de descubrir soluciones imaginativas, siendo recursivo y práctico y ante todo estar dispuesto a buscar nuevas alternativas de solución, rompiendo con los esquemas tradicionales, esta resulta ser una habilidad cada día más necesaria en la vida de cualquier organización, y por cierto que la de educación necesita profesionales líderes y creativos.

Sin embargo, no basta con que los profesionales solo sean líderes y creativos, también se necesita de una **asertiva** manera de comunicar y transmitir la información, de manera de realizarlo con **respeto**, aceptando y apreciando al sujeto intervenido tal cual es, siendo tolerante ante la opinión del otro, sabiendo escuchar y poniendo atención a esto.

“Hay que ser súper estratégicos en esta pega para que te resulten las cosas, hay que hacer mucho lobby, tanto con otros profesionales, con instituciones o también cuando los papás llegan súper alterados y los logras calmar” E4, P8, PS,EB

Dentro de las labores de los profesionales que conforman la dupla, se encuentra el constante roce con todos los miembros de la comunidad escolar, los que también están compuestos por los apoderados de los alumnos, los que muchas veces conocen un mundo y realidad muy diferente a la que se vive dentro del propio establecimiento, y es labor de cada profesional atender las necesidades de estos, situándose en los diferentes escenarios de realidad.

3. Exigencias Profesionales del Psicólogo

Tal como se anunció anteriormente y haciendo eco al objetivo específico que abre las categorías, se identificarán las percepciones respecto a las exigencias laborales de los Psicólogos, según las exigencias de la Corporación Municipal de Viña y lo que solicita la dirección del colegio, para posteriormente realizar el análisis final de estos.

Para abrir las categorías de las exigencias según los tres actores descritos anteriormente se realizaron subcategorías con respecto a la labor de los trabajadores sociales en: promoción, prevención, redes, y enfoque territorial.

Cabe mencionar, que las categorías antes descritas fueron escogidas a través de un estudio anterior realizado en la Corporación municipal de viña del Mar, donde se hizo una Sistematización de las prácticas profesionales

realizadas por la dupla, donde en los análisis finales se descubrieron como principales funciones promoción, prevención y redes. También así, los demás sub categorizaciones fue encontrada en la actual investigación, la que a través de los relatos de los involucrados fue posible constatar que fue, enfoque territorial.

3.1 Prevención

El autor Ezequiel Ander-Egg define la prevención como el “conjunto de medidas sociales, técnicas y políticas, tomadas en el cuadro de una acción específica o dentro del marco de la política social, con el fin de evitar o reducir los riesgos de aparición, agravamiento o extensión de los males o problemas sociales, que pueden ser atendidos, corregidos o atenuados o resueltos”.

Corporación municipal de Viña del Mar.

“... Se contratan psicólogos esperando que estos puedan contribuir al plan de mejoramiento, y en donde ellos puedan cumplir un rol educacional, no pedagógico, es decir, una prevención no desde lo que hacen los profesores en sus materias donde le enseñan contenidos, sino que desde el proceso psicológico del alumno...”
E5,P1,EE,CMVM.

En base a lo anteriormente descrito las exigencias que se les imponen al Psicólogo en el ámbito de trabajo dentro de los establecimientos educaciones de la Corporación de Viña del Mar, se evidencian por parte de esta como objetivo principal la contribución al plan de mejoramiento en el establecimiento, entendiéndolo este como “ una herramienta central que permite ordenar los procesos e iniciativas al interior de cada comunidad educativa con el objetivo de entregar posibilidades para que cada estudiante del país reciba una educación de calidad, complementando los aprendizajes tradicionales del currículum con actividades que permitan desarrollar sus

múltiples capacidades e intereses, de tal manera que pueda alcanzar su proyecto de vida y transformarse en un ciudadano y ciudadana integral.⁹

3.1.1 Dirección

“La psicóloga es quien hace los talleres de autocuidado tanto con profesionales como con los apoderados...” E6,P1,UTP,EB.

Desde la dirección del establecimiento la mirada es similar a la de la corporación, se considera al profesional como de fuerte apoyo dentro del recinto educacional, se entiende que el profesional cuenta con las técnicas posibles para generar esta intervención, y de generar la prevención de forma activa, la cual tiene como fin como se dijo anteriormente evitar o reducir los factores de riesgo y aumentar los factores protectores en la población que componen los establecimientos educacionales.

3.1.2 Profesionales

“El tema de los talleres , en cada curso, pero dependiendo de las tareas de cada curso, siempre se realizan talleres preventivos o formativos , siempre a principio de año ,hago observaciones de aula juntos con el profesor , vamos detectando cuales pueden ser las necesidades del curso entonces con eso se va haciendo un plan de trabajo” E3, P3, PS, EB

La forma de actuar de los profesionales del área de la psicología, se centra principalmente en detectar las necesidades junto con el profesor, el cual es un actor clave que contiene toda la información presente en el aula de clases, se genera un plan de trabajo por parte de Psicólogo, y ejecuta una prevención activa, a través de talleres o charlas, en diversas temáticas, a fin de evitar o disminuir los factores de riesgo de la comunidad educativa.

⁹ Coordinación Nacional de Apoyo a la Mejora Educativa.

3.2 Promoción

El autor Ezequiel Ander-Egg (1995), define la *promoción humana* como la forma de acción social que tiene por finalidad generar en las personas, grupos o comunidades, una toma de conciencia de los propios valores y capacidades, la confianza en sí mismos y el paso de una conciencia ingenua e individualista a una percepción crítica de la situación que se encuentran. La promoción humana busca, así mismo, promocionar la participación activa y responsable de la gente para que tenga un protagonismo en las transformaciones políticas, sociales y culturales.

3.2.1 Corporación Municipal de Viña del Mar.

“...El psicólogo tiene que promover y fomentar convivencia positiva comprensión de los fenómenos que padecen los niños o por los cuales atraviesan los niños y sus familias acercamiento a estas, acercamiento y fortalecimiento a la red de apoyo...”

E5,P1,EE,CMVM.

Desde la visión de la Corporación la promoción dentro de los establecimientos educacionales se debe realizar una intervención en la que se promueva la participación de los actores y que estos sean conscientes de los problemas que los afectan, además de socializar con sus familias y generar redes de apoyo fuertes para la derivación para generar procesos de intervención integrales.

La dirección del establecimiento educacional también considera al Psicólogo que realiza intervenciones de prevención y promoción en su mayoría, las cuales se enmarcan en el Plan de mejoramiento educativo.

3.2.2 Profesionales

“En el 5 básico estamos haciendo un taller de grooming , porque últimamente han pasado situaciones , y estamos tratando de intervenir rápidamente “E3, P3, PS, EB

Los profesionales al mismo tiempo priorizan las temáticas en el ámbito de promoción, según las necesidades que identifiquen ellos o los profesores los cuales son los actores claves en pesquisar los primeros problemas, y derivarlos a la atención del Psicólogo, para su pronta intervención.

3.3 Redes

La definición de red implica una serie de estrategias para generar una articulación e intercambio de información entre las instituciones, tanto pública como privada, por lo cual se organizan y gestionan recursos, para un fin común.

3.3.1 Dirección

“Aquí la psicóloga establece las conexiones con otras instituciones, ahora las comparte también con la trabajadora social, aunque la psicóloga es quien se lleva más trabajo pero tiene que ver por un tema de horas, ella tiene más horas acá...”E6,P4,DIR,EB.

La dirección visualiza el trabajo de redes realizado por los psicólogos positivamente, ya que, se genera de manera proactiva por parte de la profesional, quien busca suplir las necesidades existentes en el establecimiento educacional, para generar las derivaciones de manera rápida y acertada.

3.3.2 Profesionales

“ Este año también tenemos que hacer un taller de sexualidad ese ese se coordina con el cesfam, también coordinamos una charla para más adelante sobre grooming con la pdi , para mi lo más importante es generar redes”E3,P3,PS,EB

Los profesionales al mismo tiempo para poder optimizar los recursos tanto materiales y humanos, despliegan una serie de estrategias, para coordinar con instituciones públicas y privadas, reuniones con el fin de derivar las intervenciones que no se pueden realizar por los psicólogos, ya sea, por nivel de experticia, por tiempo o por falta de recursos que no están presentes siempre en los establecimientos educacionales.

3.4 Enfoque Territorial

El concepto de “territorio” constituye sobre todo una representación mental colectiva, basada en la integración de dimensiones geográficas, económicas, sociales, culturales, políticas, etc. La identidad la definen todos los actores que participan en los establecimientos educacionales, generando el sentimiento de pertenencia y así una mejor adherencia a las intervenciones.

3.4.1 Corporación Municipal de Viña del Mar.

“...Articulación de lo local es el trabajador social y la psicóloga, con las redes en lo local , con el territorio con la comunidad , porque todo el tema de convivencia no solo es dentro del establecimiento sino que tiene que ver con la convivencia fuera del establecimiento con los vecinos con la vecindad con aquellos con los que espacios que se desarrollan estos procesos pedagógicos ...”

E5,P2,EE,CMVM.

Desde la visión de la Corporación debe existir una importancia de la localidad en el enfoque en que se den las intervenciones por parte de las duplas psicosociales, puesto que el territorio es de suma importancia en la temática de convivencia dentro de los establecimientos educacionales, para poder comprender sus problemáticas, desde donde se generan, los psicólogos por lo tanto deben poseer un alto nivel de empatía, para poder comprender a todos los actores que componen la comunidad educativa.

3.4.2 Dirección

“...Es que aquí la psicóloga ella misma va a las salas a ver cómo se está trabajando con los niños, en marzo y en abril ella se dedica a ir a las salas y se hace un panorama de todo lo que está pasando y más lo que le dicen los profesores, entonces ella está súper apegada a la realidad de lo que sucede aquí...”

E6,P1,UTP,EB

Desde la mirada de la dirección logran identificar el trabajo del psicólogo, en cuanto a impregnarse de la realidad, en la cual viven inmersos los estudiantes, por lo cual se hace visible el trabajo de identificación de las necesidades en el aula, también es posible identificar que el trabajo realizado por la profesional es reflejo de la realidad presente en el establecimiento educacional.

3.4.3 Profesionales

“Mira acá tengo el plan de trabajo, donde sale todo lo que tengo que hacer , este es distinto del que pide la corporación , este el de la escuela es distinto , porque depende de las necesidades de la escuela” E3, P3, PS, EB

Los profesionales poseen un plan de trabajo el cual es generado en conjunto con la dirección de cada establecimiento, este contiene la planificación de las actividades a realizar durante todo el año, las cuales se

identifican según las necesidades de cada establecimiento educacional, el cual como los profesionales relatan es distinto al que les entrega la corporación, pero ambos se complementan.

4. Exigencias Profesionales del Trabajador Social

Tal como se anunció anteriormente y haciendo eco al objetivo específico que abre las categorías, se identificarán las percepciones respecto a las exigencias laborales de los trabajadores sociales, según las exigencias de la corporación municipal de viña y lo que solicita la dirección del colegio, para posteriormente realizar el análisis final de estos.

Para abrir las categorías de las exigencias según los tres actores descritos anteriormente se realizaron subcategorías con respecto a la labor de los trabajadores sociales en: promoción, prevención, redes, y enfoque territorial.

Cabe mencionar, que las categorías antes descritas fueron escogidas a través de un estudio anterior realizado en la corporación municipal de viña del Mar, donde se hizo una Sistematización de las prácticas profesionales realizadas por la dupla, donde en los análisis finales se descubrieron como principales funciones promoción, prevención y redes. También así, los demás sub categorizaciones fue encontrada en la actual investigación, la que a través de los relatos de los involucrados fue posible constatar que fue, enfoque territorial.

“Destinar la subvención y los aportes que contempla la ley a la implementación de las medidas comprendidas en el plan de mejoramiento educativo, con especial énfasis en los alumnos prioritarios, e impulsar una asistencia técnico-pedagógica especial para mejorar el rendimiento escolar de los alumnos...”

ley se 20.248 artículo 6 inciso e

4.1 Prevención

4.1.1 Corporación Municipal de Viña del Mar.

Prevenir observado como la manera que tiene el trabajador social de anteponerse a los hechos, tratando de adelantamiento de sucesos de forma de funcionar como un factor protector de la comunidad escolar, funcionando como una plataforma indispensable para evitar situaciones que interfieran en la sana convivencia escolar

Cabe la posibilidad que dentro de la función preventiva las intervenciones se centren la en la reducción de daños y riesgos como un nivel más amplio dentro de la prevención.

“El trabajador social también tiene una función en este caso para nosotros promocional - preventiva comunitaria, pensando en los modelos de intervención del trabajo social clásicos en la escuela es posible trabajar caso , grupo, comunidad”

E5,P1,EE,CMVM

La corporación, tiene una mirada similar a lo que anuncia el encabezado, puesto menciona en el relato a la prevención como una labor propia del trabajador social, sin embargo, esta obviedad de lo que la corporación estima que debería realizar un trabajador social ,no se encuentra doctrinario, la encargada de educación de esta institución, es una profesional del trabajo social, por lo que hace aún más visible esta intrincado de lo que un trabajador social debe ser, pese a esto, por otro lado, un segundo jefe directo del trabajador social es la dirección del colegio, quienes no son trabajadores sociales y ven a este profesional como un gestor facilitador de la prevención.

4.1.2 Dirección

“La trabajadora social aquí está contratada por 10 horas, pero la verdad es que le hacen falta más, ha sido fundamental su trabajo en apoyo al de la psicóloga, detectando problemáticas...”

E6,P6,DIR,EB.

En este caso, la trabajadora social tiene solo 10 horas en el recinto, por lo que, la dirección considera a la profesional como apoyo para la dupla, en donde ambas en conjunto se fusionan desde su independencia profesional la mejor manera, a su pesar, de realizar actividades preventivas.

4.1.3 Profesionales

“Siempre se realizan talleres preventivos o formativos en cada año dependiendo de las necesidades de cada curso... vamos detectando junto a los profesores cuáles son estas necesidades y se va haciendo un plan de trabajo...”

E3,P3,PS,EB.

La realización de estas actividades preventivas cobran sentido en la frase “dependiendo de las necesidades de cada curso” puesto se denota un trabajo anterior donde se ha investigado y en base a eso se han realizado los talleres, ya que también es preventiva una charla de “no consumir agua de pozo” para que los alumnos no se contagien enfermedades estomacales, pero de qué serviría un taller de esa temática si ¿en la escuela básica donde lo realizan todos los alumnos tienen agua potable?, es por esto, la importancia de investigar y sobre aquello intervenir.

4.2 Promoción

No se puede comprender la función de prevención sin una labor educacional que ayude a las personas y los grupos sociales a hacer uso de las oportunidades que existen a su disposición. Capacitarlos para la toma de decisiones y asunción de responsabilidades.

4.2.1 Corporación Municipal de Viña del Mar.

“El trabajador social también tiene una función en este caso para nosotros promocional - preventiva comunitaria, pensando en los modelos de intervención del trabajo social clásicos en la escuela es posible trabajar caso , grupo, comunidad”

E5,P1,EE,CMVM

Tomando el relato anterior como eje de promoción por ser considerado también por parte de la corporación como una labor intrínseca del trabajador social, en donde se considera que un profesional licenciado en trabajo social, independiente de la naturaleza de su labor o área de esta debería ejercer en su rutina de intervención.

4.2.2 Dirección

“... De alguna manera la dupla contribuye a formar buenos hábitos dentro de la comunidad, promoviendo la participación de todos...”

E6,P3,DIR,EB

La dirección del establecimiento educacional considera que la o el trabajador social realiza la labor de promoción enmarcado en lo que el plan de convivencia escolar realizado por cada establecimiento contribuye a formar los lineamientos descritos por cada uno, que en este caso, tiene una mirada desde lo comunitario, donde se promueve la participación de los actores, desde una perspectiva holística.

4.2.3 Profesionales

“Para promover participación o informar sobre algo hago una selección de a quienes va enfocado el beneficio, y luego “echó mano” a lo que conozco, los casos que me han llegado...”

E2,P6,TS,LT.

Queda demostrado los empeños de cada trabajador social por hacer frente a contribuir en la participación de los involucrados en los planes de mejoramiento, teniendo una actitud profesional basados en conocimientos adquiridos, donde la profesional realiza un catastro propio de decisiones que debería tomar en ciertas circunstancias, y no actuando bajo el sentido común, es decir, una toma de decisiones basadas en criterios profesionales.

4.3 Redes

La prevención y la promoción parecieran ser una línea continua de intervención, niveles de focalización diferentes entre sí, pero cercanos, donde es posible incluir una tercera fase, las redes, las que cobran sentido en temas de apoyo a la comunidad educativa.

4.3.1 Corporación municipal de Viña del Mar.

“...Nosotros los trabajadores sociales tenemos una formación que es basada en redes, es más, inclusive lo hemos podido visualizar, incluso más que en los psicólogos. Somos un facilitador de la comunicación y de los vínculos de la comunidad escolar entre los distintos actores que la componen...”

E5,P2,EE,CMVM.

De la corporación se sitúan bajo el concepto de que los trabajadores sociales son quienes principalmente tienen el dominio de las relaciones comunitarias, en donde la imagen más visible de la dupla en temas de redes,

es el del o la trabajadora social, sin ahondar más en temas de metodología de las competencias que debería tener un trabajador social para establecer vínculos, se asemejaba más en este caso a una competencia personal que el o la trabajadora social debería tener para poder realizar la labor solicitada.

4.3.2 Dirección

“...La trabajadora social tiene que ver con todo lo que es apoyo sobre todo hacia afuera del colegio como establecer redes que permitan que el alumno mejore o la familia mejore la situación en la que esta , ya esta es la herramienta que le podemos dar, aquí puede ir , acá le pueden dar esto , eso lo tenemos que focalizar bien porque sus roles están muy interrelacionados dentro del colegio pero esa es la característica, pero mientras asistente social tenga más horas va a poder hacer algo en todo el trabajo de redes y ella ir a los ppf , ella ir a las otras instituciones, pero en los consultorios la psicóloga porque ahí ya es un tema más de su disciplina...”

E6,P3,DIR,EB.

Aquí se visualiza la labor de la trabajadora social en redes, desde el imaginario colectivo que ronda a todo trabajador social, el de visitador, puesto es una de las funciones, que para todo aquel ajeno a la profesión, la mayoritariamente reconocida, sin embargo, es una condición de la profesión que en este caso no perjudica el actuar del profesional, ya que, es entendido desde dirección del recinto educacional, que el profesional debe disponer de horas labores necesarias para indagar, investigar y generar vínculos que le permitan posteriormente realizar una correcta y rápida derivación de caso, gestión comunitaria u otros asuntos.

4.3.3 Profesionales

“... Lo primero es ubicar a los colegas, yo me hago un mapa con la red de los colegas que trabajan en otras áreas, ahora cuando tu te contactas con una institución donde no ha habido red anterior y te presentas como una profesional de cierta institución, te abren las puertas porque es la lógica de redes esta súper instalada en todas las instituciones, entre todos nos ayudamos...”

E2,P8,TS,LT.

Cada profesional adecua su actuar profesional con condiciones personales que le permitan establecer la labor encomendada, que en este caso, es generar vínculos de redes, la profesional entiende la necesidad de estar en constante contacto con instituciones que rodean y abordan problemáticas surgidas en el entorno de las aulas, donde el niño niña o adolescente no es solo un alumno del establecimiento sino que además es una persona que tiene un mundo externo a los perímetros del recinto educacionales por esto que el profesional instala normas de vínculos con otras instituciones, haciendo hincapié que no es sólo entendido por los colegios y liceos, sino que también es una temática abordada en otras áreas, tales como educación o justicia.

4.4 Enfoque Territorial

Esta subcategoría nace a raíz de la incidencia que tiene para todos los actores investigados (corporación, dirección del establecimiento y profesionales involucrados) situar en un contexto territorial la labor realizada por la dupla. El concepto de enfoque territorial se constituye sobre todo una representación mental colectiva, basada en la integración de dimensiones geográficas, económicas, sociales, culturales, etc.; en el ámbito de la comunidad educativa, se presenta por la historia que tienen cada uno de los establecimientos de la corporación, los cuales se han insertado en la comunidad de viña del mar, hace décadas, como actores importantes en el desarrollo de esta.

El enfoque territorial ayuda a comprender las necesidades y requerimientos que necesita cada escuela, de acuerdo su propia realidad, como ubicación geográfica, índice de vulnerabilidad de los estudiantes, tipo de establecimiento, entre otros, siendo posible que la labor de un mismo trabajador social en dos liceos de la corporación adscritos a ley sep, sean diferentes, puesto es necesario entender y comprender la realidad de cada liceo y escuela, ajustarse a estos y ser capaz profesionalmente de elaborar el plan de trabajo con las condiciones entregadas, con los recursos disponibles, de la manera más eficiente posible.

4.4.1 Corporación Municipal de Viña del Mar.

“Hay que ver la comunidad como un espacio que está inserto en un territorio y que tiene identidad en base al mismo territorio en el que está en el , no es lo mismo una escuela del cerro de viña que una del plan de viña o una rural que una urbana..”

E5,P2,EE,CMVM.

Delimitar el contexto en el que se está inserto, las necesidades son variantes de una población a otra y es una actitud que también debe adoptar el profesional, que según el parecer de la corporación, este es uno de los ejes centrales, puesto que es de suma importancia que el trabajador social se encuentre en pleno contacto con la realidad, asumiendo y haciéndose partícipe de esta. Y cada decisión que tome el profesional deberá estar situada bajo este contexto que hace de cada escuela y liceo un lugar único en cuanto a realidad local se entiende.

4.4.2 Dirección

“ Acá antes había otra psicóloga que no cumplía con el perfil que se requería en el liceo, no se si eso habrá tenido que ver con sus competencias personales o profesionales pero no se adapta bien”

E6,P2,UTP,EB

La dirección del establecimiento a su vez también asume como la territorialidad como un eje importante, que aunque no lo enmarca de manera tan explícita como lo hace la corporación, si asume un enfoque territorial al utilizar la palabra adaptabilidad ya que entiende que es una un lugar, espacio y contexto determinado, que pueden hacer que un profesional no sea apto para ocupar un cargo, pero si es posible que ese mismo profesional se adapte bien en otro escenario.

4.4.3 Profesionales

“ yo me debo involucrar con los jóvenes, deben conocer su realidad, para entenderlos y poder trabajar con ellos ” E2, P3, TS, LI

Aquí el profesional demuestra su preocupación por adoptar medidas que le permitan un acercamiento total hacia la realidad del sujeto a intervenir, situándose desde el escenario del contexto del sujeto a intervenir, que en el caso de ser un alumno, no es significa que solo sea el alumno el que asiste a clases, sino que también es posible que este alumno sea un hermano, un hijo o un padre de una determinada realidad, un sujeto que asiste a un cesfam y que tiene diferentes actividades durante el día y una historia de vida que lo hacen diferente al resto de sus compañeros con quien también comparte una parte de su historia de vida en común, el recinto educacional, el trabajador social a lo largo del relato es posible constatar que se encuentra sumergido en la realidad de cada agente intervenido.

5. Propuestas para la Acción

La investigación invita a reflexionar acerca de cada eje que conforma la idea de elaborar un perfil de cargo para cada trabajador social y psicólogo que trabaje como dupla en los liceos y escuelas de la corporación municipal de viña del mar y que estén contratados bajo la ley 20.248 de subvención escolar preferencial, de esta manera seleccionando diferentes categorías que tienen que ver con las competencias técnicas, metodológicas, participativas y personales de cada profesional en cuestión, las que serán complementadas y trianguladas con la información obtenidas de las exigencias laborales que realiza tanto la corporación, como la gestión administrativa de los recintos educacionales como empleador indirecto de los profesionales.

De esta manera el equipo seminarista genera sus propias acciones que permitan optimizar los recursos ya existentes, es decir, aquellos profesionales que ya se encuentran contratados, los que finalmente iluminaran el camino final hacia la concepción del perfil de cargo para cada profesional que postule en un futuro.

En cuanto a la Corporación Municipal de Viña del Mar

- Se insta a elaborar lineamientos que permitan a los profesionales tener claridad con respecto a la jerarquización de los profesionales contratados, es decir, instaurar claridad respecto de las jefaturas directas, lo que permitirá bajar el nivel de ansiedad de algunos profesionales.
- Trabajar en reforzar los vínculos con el equipo directivo de cada liceo y escuela, para así permitir acercar a la comunidad educacional aún más a la labor que realizan las duplas dentro de sus establecimientos.
- Se insta a realizar un plan de trabajo clarificado de los roles y funciones de cada psicólogo y de cada trabajador social que conformen duplas en los establecimientos, lo que permitiría fomentar el buen funcionamiento de los debes de cada uno, y también no sobrecargar a los profesionales con labores que no le corresponden a su función.

En cuanto a la Gestión Administrativa de cada Establecimiento Educativo

- Se insta a los presentes a formar reuniones con toda la comunidad escolar, donde se acerque la labor de cada psicólogo y trabajador social, exponiendo las facultades de cada uno y los roles y funciones que asumen.
- Se insta a los presentes a potenciar y fomentar la labor de cada psicólogo y trabajador social del establecimiento, informando sobre las capacidades de cada uno y como mejor aprovechar la multidisciplinariedad que conforma una dupla.
- Diferenciar las labores que realiza el trabajador social y cuales realiza el psicólogo, para así maximizar los recursos humanos.

En cuanto a los Profesionales del Trabajo Social

- Se insta a los profesionales a procurar la derivación de casos y no centrarse en esto, ocupando las redes del sistema para así optimizar los recursos existentes, sin perder el foco de trabajo.
- Se insta a los profesionales a socializar su quehacer profesional dentro del contexto educativo.
- Se insta a potenciar las redes de apoyo con todas las instituciones tanto públicas como privadas, pudiendo así aumentar el ingreso de recursos tanto materiales, económicos y humanos que propicien las intervenciones educativas eficientemente.

En cuanto a los Profesionales de la Psicología

- Se insta a los profesionales a procurar la labor comunitaria de intervención y reducir o eliminar la atención de clínica, la cual debería ser derivadas a instituciones externas.
- Se insta a los profesionales a generar instancias de mostrar a otros profesionales del contexto educativo cuál es el quehacer profesional dentro del mismo.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

Presentación del Capítulo

El siguiente capítulo da a conocer las conclusiones que se pudieron obtener a partir de los análisis de las categorías y subcategorías planteadas en el capítulo anterior, con el propósito de dar respuesta al objetivo final que se configura en realizar un perfil de cargo por cada profesional, el trabajador social y del psicólogo.

Donde en primera instancia se realizarán las conclusiones del psicólogo, y en segunda instancia se realizarán las conclusiones del trabajador social. y para finalizar esas categorías se fusionaran las competencias profesionales personales de ambos profesionales por ser de naturaleza inherentes al individuo y no al profesional.

Para finalizar se hará una conclusión de las categorías que tienen relación con las exigencias laborales tanto del psicólogo como del trabajador social basadas en los tres ejes temáticos expuestos en el capítulo anterior que fueron exigencias laborales según la corporación municipal de Viña del Mar, las de dirección de los establecimientos y finalmente lo que los profesionales manifiestan poder realizar. La triangulación de estas fuentes, más las competencias profesionales generaran finalmente el documento de **perfiles de cargo**.

6. Conclusiones por Categorías Temáticas del Psicólogos

6.1 Conclusiones Categoría Competencias Profesionales

6.1.1 Competencias Metodológicas

Las competencias Metodológicas encontradas en la investigación, fueron en nivel caso, grupo y comunidad.

En el nivel de caso se pudo encontrar un bajo trabajo con esta metodología, puesto que hay una visión que se desprende desde la Corporación Municipal de Viña del Mar, donde el trabajo de clínica con casos, no se interviene en los establecimientos educacionales, y se actúa en conectividad con las demás instituciones de la red, donde se derivan problemáticas de salud mental que son resueltas de manera oportuna por instituciones competentes.

En cuanto a la metodología de Grupo fue posible observar que el trabajo del profesional es la ejecución de cursos, talleres, según las necesidades de la comunidad educativa, estas se realizan en base a la intervención psicoeducativa.

Por último y la metodología más utilizada es la comunitaria, es el sentido más amplio de la intervención, ya que abarca todos los actores de los establecimientos educacionales, y es la que ha mostrado mejores resultados según los profesionales, ya que, se genera una optimización de los recursos, generando un cambio mayor en las conductas, que la intervención individual, donde es probable el cambio, pero los recursos invertidos son mucho mayores.

6.1.2 Competencias Técnicas

Las competencias técnicas son las del saber, se entiende como los conocimientos especializados que posee el psicólogo para desenvolverse en el área de educación. En la investigación el equipo seminarista identificó las dos más utilizadas por parte de los profesionales, las cuales son intervención en crisis y derivación.

La intervención en crisis es el recurso más utilizado por los profesionales en la urgencia, ya que, es una situación que necesita la contención inmediata por parte del psicólogo el cual posee las herramientas para resolver exitosamente la situación. Según los profesionales eso les consume mucho tiempo, pero al mismo tiempo algo que no se puede controlar, no se sabe cuándo sucederá y escapa totalmente del control de los profesionales.

En segundo lugar lo más ejecutado por los psicólogos es la derivación la cual debe seguir un protocolo establecido por cada establecimiento, en donde la labor profesional es evaluar la problemática, y en caso de no tener experticia o recursos para resolverla, generar una derivación a las redes de apoyo.

6.1.3 Competencias Participativas

En estas se pudieron identificar relaciones interpersonales, Sociabilidad y Autoformación. Estas son unas de las más importantes, ya que son la base del quehacer profesional, en cuanto a la capacidad de producir intercambio con otras personas, desde una lógica comunicativa.

En conclusión en el ámbito laboral el profesional debe generar buenas relaciones con los demás profesionales, ya que estos permiten generar buenos lazos, para producir redes de contacto, al mismo tiempo se debe ser flexible y poder acomodarse a cualquier equipo de trabajo. Dado que si no posee las mínimas competencias participativas, no puede estar trabajando resolviendo problemas de las personas, ni estar inserto en una comunidad escolar con altos índices de vulnerabilidad, ni menos la capacidad de trabajar con recursos que siempre son limitados.

7. Conclusiones por Categorías Temáticas del Trabajador Social

7.1 Conclusiones Categoría Competencias Profesionales

7.1.1 Competencias Metodológicas

Las competencias metodológicas encontradas en la investigación tienen que ver con aquellas que son propias de la profesión y que son adquiridas bajo un proceso de pregrado o licenciatura, de las que se encuentran caso, grupo y comunidad, como niveles, diferenciados entre sí y con distinto foco de intervención, en el nivel de caso se logra constatar que es una labor que efectivamente realizan los trabajadores sociales, pero que a causa, de distintos factores como tiempo y recursos, es más escaso de realizar en la labor de un trabajador social en educación, ya que a su vez la corporación municipal de viña está constantemente exigiendo a los trabajadores sociales que realicen labores donde se privilegie otras instancias de intervención. Cabe destacar que los profesionales del trabajo social realizan también atenciones que no se encuentran programas es su itinerario de trabajo como situaciones de emergencia o intervenciones en crisis las que suelen mostrarse de manera espontánea y la o el profesional atiende, sin embargo, son otros niveles de intervención los que resultan más visibles como lo es grupo y comunidad donde se abarca mayor cantidad de usuarios a intervenir y donde la corporación exige que focalicen los recursos.

En grupo se pudo constatar que los profesionales del trabajo social desempeñan labores donde abordan problemáticas que los usuarios tienen en común, necesidades que son constatadas con anterioridad y que se llevan a cabo en forma de talleres o charlas.

Por último cabe destacar que en comunidad el trabajador social es donde focaliza la mayoría de sus recursos profesionales ya que se focaliza en implementar y llevar a cabo el plan de convivencia del establecimiento donde fue contratado.

7.1.2 Competencias Técnicas

Las competencias técnicas es donde se logra constatar la experticia del trabajador social como un profesional dotado de herramientas que lo hacen idóneo para el cargo dentro de las que se considera se encontró: La intervención en crisis, que descrita en los relatos nos muestra aquella que surge de manera espontánea y que es demandada por cualquier persona que lo solicite de la comunidad escolar, en donde el profesional debería tomar aquellos conocimientos adquiridos con anterioridad y aplicarlos cuando sea necesario.

De esta manera el equipo investigador adjudicó como competencia técnica a la contención que resultó ser sobresaliente a la hora de hablar de un trabajador social independiente de su índole o naturaleza, resulta ser la entrevista y la visita domiciliaria, como dos armas utilizadas y que le son casi inherentes y exclusivas de la profesión donde se manejan técnicas aprendidas y que se llevan a cabo a la hora de realizar una intervención, por lo tanto, se considerarán elementos importantes como técnicas aprendidas a la hora de contratar a un nuevo trabajador social para que sea inserto en educación.

7.1.3 Competencias Participativas

El trabajador social, ya sea por naturaleza u oficio demuestra tener capacidades participativas que lo convierten en un hábil buscador de oportunidades, donde la predisposición a entablar relaciones interpersonales, le permitan desarrollar labor en el sitio que se encuentre, tomar actitudes profesionales que fomenten las relaciones interpersonales con los demás miembros de la comunidad, tanto dentro como fuera de los perímetros de la educación, manteniendo un buen y cordial trato es posible ganar vínculos y una manera de conseguirlos es a través de la socialización donde se mezclan y comparten miradas con otros actores.

Otro eje importante acerca de las competencias participativas encontradas en los trabajadores sociales tienen que ver con el hecho de la autoformación, donde aquellos trabajadores que demuestran estar en constante búsqueda de nuevos aprendizajes son los mejor valorados

también por su entorno, ya sea jefatura u otros profesionales, y a su vez, al adquirir conocimientos especializados la labor que realizan dentro de los recintos educacionales puede convertirse en una de mejor calidad de acuerdo y adecuados a las condiciones de cada establecimiento.

8. Conclusiones por Categoría de Competencias Profesionales Personales

No existen diferencias en cuanto a las competencias personales de cada profesional, requieren igual de competencias personales para desempeñar el cargo, entre las cuales se encontraron, la toma de decisiones, capacidad de reflexión, responsabilidad, proactividad, resiliencia, autoestima, abstraerse de los problemas, empatía, liderazgo, creatividad y asertividad.

Dentro de las competencias profesionales de toma de decisiones se puede estimar que tanto los trabajadores sociales como los psicólogos deben tomar estas, basados en la experiencia profesional que los acredite en situaciones anteriores donde se han visto en situaciones similares y que permiten energizar tiempo y ahorrar recursos que permitan resolver una problemática presentada de manera más eficiente sustentadas y basadas en criterios profesionales.

En cuanto a la responsabilidad, cobra sentido el hecho de que las decisiones tomadas sean de manera responsable, entendiendo que estas pueden afectar gravemente al usuario, grupo o comunidad intervenidos.

La proactividad es una competencia personal que debería caracterizar a todos los profesionales que se desempeñen en educación ya que es un área donde constantemente se necesita renovar conocimientos y adquirir nuevas destrezas orientadas a la modernidad de lo actual.

La resiliencia nos habla de la capacidad de los profesionales para hacer frente a los problemas y no permitir que las dificultades lo agobien y no le permiten avanzar, un profesional resiliente es aquel que tiene la capacidad de sobreponerse a los problemas, abstraerse y sacar una conclusión de la problemática para abordarla de la manera más eficiente posible, esta capacidad de abstracción es también otra característica personal que debería tener cada profesional que le permite alejarse del problema para observar desde fuera y actuar desde dentro.

La empatía es la capacidad de conocer el mundo del otro, por lo que el enfoque territorial en la empatía es una característica indispensable, acercarse empáticamente a un usuario a intervenir nos manifiesta también una condición de hacerse al problema de manera respetuosa sin avasallar con el sujeto de intervención, por lo que es necesario así, tener la capacidad de ser asertivo en la manera en que se comunican y en cómo se relacionan para hacer frente a la problemática, ya que un profesional puede estar dotado de todas las competencias metodológicas y técnicas que ampare su título profesional, pero si este, no sabe cómo comunicar y cómo decirlo de manera asertiva, muy difícilmente será un profesional íntegro.

La creatividad y el liderazgo son condiciones y competencias que mantienen al profesional alerta, un buen líder guía a la comunidad, al grupo y al individuo hacia una elaboración de un plan de trabajo en conjunto, donde es el propio actor quien soluciona las dificultades y actúa como un facilitador de los cambios, los que pueden ser propuestos de diferentes maneras por el profesional, algunas de las cuales pueden ser ideas innovadoras y creativas. De igual manera es posible asumir para el equipo investigador que cada una de las características y competencias personales, son uno de los ejes más importantes a la hora de elaborar el perfil de cargo ya que debido a las condiciones territoriales y sociales que agrupan los liceos y escuelas de la corporación municipal de Viña del Mar, es necesario que estas competencias se encuentren presentes a la hora de escoger un o una profesional.

9. Triangulación de Categoría Exigencias Laborales según Corporación Municipal de Viña del Mar, según Dirección de los Establecimientos y según lo que declaran efectivamente realizar los Psicólogos de los Establecimientos Educativos

9.1 Prevención

Se genera una conexión y afinidad en cuanto a las visiones de la Corporación Municipal de Viña del Mar, la dirección y los profesionales, se visualiza la definición de prevención desde lo más macro a lo micro, respaldan el actuar de los psicólogos en el trabajo con los alumnos, apoderados y profesores, a la vez también se considera en los tres actores la visión de satisfacer las necesidades del establecimiento y disminuir los factores de riesgo, para así contribuir al mejoramiento de la convivencia escolar, el cual es uno de los objetivos centrales a lo que apunta la incorporación de duplas psicosociales por parte de la Ley de Subvención Escolar Preferencial (SEP).

9.2 Promoción

Se puede concluir que en el ámbito de la promoción la Dirección del Colegio, La corporación y los Psicólogos, visualizan la existencia de esta dentro de los establecimientos educativos, aunque desde lo más macro a lo más micro, en ambas se observa de manera positiva el ejercicio de esta, estas intervenciones en las diferentes temáticas dependiendo de las necesidades de los alumnos, apuntan al mejoramiento de la convivencia escolar.

9.3 Redes

Las estrategias para la articulación de redes son de suma importancia tanto para la Corporación Municipal de Viña del Mar, para la Dirección de los establecimientos y para los profesionales, como ejecutores de esta gestión.

Los profesionales se apoyan en estas redes para poder generar una intervención en todos los niveles abarcando la totalidad o casi toda la totalidad de la población de los establecimientos educacionales, generando una optimización en los recursos monetarios, materiales y humanos, para las intervenciones realizadas, puesto que a veces existe una falta de experticia en los temas tratados.

9.4 Enfoque Territorial

Debe existir una importancia de la localidad en el enfoque en que se den las intervenciones por parte de las duplas psicólogos, puesto que el territorio es de suma importancia en la temática de convivencia dentro de los recintos educacionales, para poder comprender sus problemáticas y desde donde estas se generan, se debe comprender la realidad para poder intervenir y modificar, los psicólogos por lo tanto deben poseer un alto nivel de empatía, para poder conocer a todos los actores que componen la comunidad educativa.

10. Triangulación de Categoría Exigencias Laborales según Corporación Municipal de Viña del Mar, según Dirección de los Establecimientos y según lo que declaran efectivamente realizar los Trabajadores Sociales de los Establecimientos Educativos

10.1 Prevención

De los tres actores involucrados conciertan en que la prevención es una práctica que debe realizarse, sin embargo, por una parte la corporación municipal de viña, atribuye como algo inherente a la condición de trabajador social el rol de prevención y es posible que esta naturalización de la condición del trabajador social como prevención es que no es visualizado de igual manera por el resto de la comunidad escolar, por otro lado hay aciertos en lo que los profesionales consideran efectivamente realizar ya que dentro de los relatos se pudo constatar que si se realizan labores de prevención y que además estos son sustentados y respaldados con actuar profesional, conocimientos adquiridos con anterioridad, finalmente la dirección del establecimiento también concierta en la idea de que el trabajador social cumple una labor importante al realizar labores preventivas .

10.2 Promoción

Los tres actores involucrados visualizan la existencia de la promoción dentro de las labores que debería y que efectivamente realiza el trabajador social, sin embargo, cada uno desde el lugar que centra su realidad, en el caso de la visión de la corporación lo visualiza como algo inherente a cualquier trabajador social, en el caso de dirección lo observa de manera positiva que el trabajador social efectivamente realice esta labor ya que contribuye al plan de mejoramiento escolar, y por último el profesional realiza esta labor colocando énfasis en que las decisiones que se toman en temas de promoción son respaldadas por un saber profesional que consiste en hacer labores promocionales según las necesidades estudios realizados con anterioridad es posible percatarse de las temáticas que deben ser abordadas en los talleres preventivos.

10.3 Redes

Los tres actores involucrados coinciden en que redes es una labor que deben realizar los trabajadores sociales, quienes a su vez también manifiestan realizar labores en esta área, siendo la gestión de redes una instancia irrenunciable dentro de los quehaceres profesionales, en donde a su vez la dirección del establecimiento también recalca y hace énfasis en que es la labor mayoritariamente reconocida por el resto de la comunidad, bajo el imaginario colectivo de que el trabajador social es el encargado de generar vínculos con demás instituciones, la profesión es validada en cierta medida gracias a lo visible de la labor de gestión de redes, por último la corporación municipal también señala la existencia de la intervención en redes como un punto fundamental a la hora de realizar derivaciones y así optimizar tiempos y recursos de lo que significa una atención individual de caso.

10.4 Enfoque Territorial

Los tres actores involucrados coinciden en la importancia del enfoque territorial, sin embargo, es la corporación municipal, quien hace el mayor hincapié en la importancia de este eje ya que visualiza a la comunidad escolar como un sujeto de cambios constantes donde el trabajador social debe estar dispuesto a asumir, entiendo su realidad y internalizando esta concepción de una comunidad que no solo son alumnos, no solo son profesores sino que son personas con su propia trayectoria, con sus propias historias de vida

11. Resultado Final Perfil de Cargo

11.1 Perfil de Cargo por Competencias

➤ Propuestas para la Acción

La investigación invita a reflexionar acerca de cada eje que conforma la idea de elaborar un perfil de cargo, tanto para el Trabajador Social como para el Psicólogo, los que en conjunto conforman las Duplas Psicosociales insertas en los establecimientos educacionales pertenecientes a la Corporación Municipal de Viña del Mar, que se encuentren contratados bajo la Ley 20.248, de Subvención Escolar Preferencial en cuestión, triangulando la información obtenida de los tres principales actores necesarios para la elaboración de dicho perfil, en primer lugar de los profesionales, posteriormente del órgano directivo del recinto educacional y finalmente incorporando la visión desde la Corporación Municipal de Viña del Mar.

De esta manera el equipo seminarista genera sus propias acciones que le permitan a los establecimientos educacionales de la Corporación Municipal, optimizar los recursos ya existentes, es decir, aquellos profesionales que en la actualidad se encuentren contratados. Como hallazgos a la investigación, se proponen acciones por parte de cada área investigada (Profesionales, Dirección y Corporación) que permitan mejorar sustancialmente la labor que realiza cada Psicólogo y Trabajador Social inserto en ella, asemejando así, de mejor manera la proximidad a un profesional que ya este contratado, al ideal del perfil de cargo propuesto posteriormente.

El cuadro presentado a continuación hace una síntesis, por un lado de aquellas necesidades encontradas por el equipo seminarista por parte de los diferentes actores, y por otro lado aquellas propuestas de acción que alumbran el objetivo antes mencionado de contribuir a la optimización de los recursos existentes, con el fin de mejorar la calidad del trabajo del profesional.

Necesidades detectadas y/o Hallazgos	Propuestas para la Acción Para mejorar la calidad del trabajo profesional desarrollado:
<p>1) A nivel de los Profesionales de Trabajo Social</p> <p>a) Según los relatos recolectados existen casos de establecimientos donde se generan intervenciones individuales, lo cual genera un uso mayor de recursos. <i>“Cuando llegan casos que no podemos intervenir los derivamos por ejemplo niños desbordados emocionalmente...no podría estar trabajando 5 o 6 semanas con un alumno porque sería muy demandante y ocuparemos muchos recursos, por eso se deriva” P18, E3,P7,TS,EB</i></p>	<p>1) A nivel de los Profesionales de Trabajo Social</p> <p>a) Se propone a los profesionales pesquisar y derivar los casos, utilizando las redes del sistema para así optimizar los recursos existentes, sin perder el foco de trabajo que es a nivel grupal y comunitario, debe existir al mismo tiempo un fuerte desarrollo metodológico por parte del profesional. Si bien esto se desprende de la visión que tiene la Corporación, según la información recolectada existen establecimientos en los que no se siguen estos lineamientos, por lo cual debería existir una exigencia para cumplir los lineamientos propuestos por la Corporación Municipal de Viña del Mar</p>

<p>b) Las observaciones que realizó el equipo seminarista en conjunto con las entrevistas, se pudo identificar por parte de los profesionales de Trabajo social, problemas para que los demás profesionales y usuarios, comprendan cuál es su labor a realizar en el establecimiento, cuáles son las tareas y funciones, ya que estos creen que el profesional debería estar todo el día ejecutando visitas domiciliarias y fichas de protección social.</p> <p>c) Se encuentra un fuerte apoyo de los profesionales en las redes, según lo conversado con los profesionales esto existe en algunos establecimientos, y no hay una estandarización o documento que contenga un listado de todas las redes existentes en la comuna de Viña del Mar o comunas aledañas.</p> <p><i>“nosotros los trabajadores sociales tenemos una</i></p>	<p>b) Se propone a los profesionales a socializar su quehacer profesional dentro de la comunidad educativa, utilizando las competencias participativas, como la sociabilidad y relaciones interpersonales. Al mismo tiempo hacer visible su metodología de trabajo para validarse con los demás profesionales.</p> <p>c) Se propone generar un listado de las redes de apoyo con otras instituciones tanto públicas como privadas, fortaleciendo estas, para así aumentar el ingreso de recursos económicos, materiales y humanos que propicien las intervenciones educacionales eficientemente, alcanzando a toda la población. Estableciendo así una estrategia de gestión de redes para los establecimientos</p>
---	---

<p><i>formación que es basada en redes...somos un facilitador de la comunicación y de los vínculos de la comunidad escolar entre los actores que lo componen” P41 , E5, P2, EE, CMVM</i></p>	<p>de la Corporación Municipal de Viña del Mar.</p>
<p>2) A nivel de los Profesionales de Psicología</p> <p>a) El equipo seminarista logró constatar a través de entrevistas realizadas y diálogos con los diferentes actores, la crítica desde el imaginario que se le realiza a los profesionales de la psicología por realizar un trabajo individualizado o de clínica a los alumnos de la comunidad escolar.</p> <p>b) Se logra visualizar por parte del equipo seminarista la necesidad por parte de los psicólogos/as a visualizar la labor que realizan, ya que los actores de la comunidad educativa, no comprender cuál es su labor dentro de los</p>	<p>2) A nivel de los Profesionales de Psicología</p> <p>a) Se insta a los profesionales a procurar la labor de intervención comunitaria, con un rigor metodológico dado por la profesión, ya que es el sentido más amplio de la intervención, y abarca a todos los actores de los establecimientos educacionales, además , se debe reducir o eliminar la atención clínica, la cual debería ser derivada a instituciones externas competentes.</p> <p>b) Se sugiere a los profesionales generar instancias de mostrar a otros profesionales del contexto educativo cuál es el quehacer profesional, utilizando tanto las</p>

<p>establecimientos educacionales.</p>	<p>competencias participativas como personales, para propiciar el entendimiento de los actores de la comunidad, sobre el quehacer profesional del psicólogo en el área de educación inserto en establecimientos bajo la Ley Sep.</p>
<p>3) A nivel de las Duplas Psicosociales</p> <p>a) Se debe seguir una serie de protocolizaciones necesarias, las que se justifican, y van dependiendo de cada establecimiento, según la información recolectada y las observaciones realizadas, hay recintos educacionales que no poseen estos protocolos, como otros que poseen las normas a seguir, según las situaciones que se presente.</p>	<p>3) A nivel de las Duplas Psicosociales</p> <p>a) Se sugiere a los profesionales de todos los establecimientos a establecer protocolos de intervención y derivación, en trabajo conjunto con los profesores, paradocentes, Jefe de Unidad Técnica, y demás profesionales que componen la comunidad educativa.</p>

<p><i>“ Cuando según protocolo el profesor detecta un problema ... se llena una ficha psicosocial y llega a nuestras manos y nosotras vamos derivando, todos los casos nosotras las vamos analizando y vamos viendo si este es para trabajadora social o para psicólogo...si necesitamos apoyo coordinamos a la red” P10, E3, P4,PS, EB</i></p> <p>b) Según los relatos recolectados por los profesionales, estos identifican que los profesionales deben saber el contexto en el cual van a su trabajo, porque no es lo mismo estar inmerso en un establecimiento privado a un establecimiento municipal. <i>“Hay que ver la comunidad como un espacio que está inserto en un territorio y que tiene identidad en base a ese mismo territorio...” P43 , E5,P2,EE,CMVM</i></p> <p>c) Según los relatos adquiridos a través de la investigación en base al trabajo realizado en red se logró constatar una técnica</p>	<p>b)Se insta a los profesionales a contextualizar la labor que realizan situándose en tiempo, lugar e historia, otorgando de esta manera un enfoque territorial a la labor realizada. Los profesionales deben contar con competencias personales como la capacidad de adaptación, resiliencia y empatía.</p>
---	---

<p>por parte de una profesional que hace relación al uso eficiente del manejo de la red</p> <p><i>“ ...yo me hago un mapa con la red de los colegas que trabajan en otras áreas... la lógica de redes está súper instalada en otras instituciones” P 42 , E2,P8,TS,LT</i></p> <p>d) <i>“ El trabajo con redes externas , eso ha sido un trabajo que ha dado mucho fruto, es nuestra pega principal, de la que yo estoy encargada acá y nos dividimos la pega con la trabajadora social y la orientadora, somos un equipo muy unido y compartimos las miradas desde nuestros ámbitos” P 21, E4, P1, TS, EB</i></p>	<p>c) Se sugiere a las duplas utilizar técnicas que le permitan crear una red de mapas con todas aquellas instituciones pertinentes, para establecer una gestión de redes, que le faciliten el trabajo al momento de realizar una derivación.</p> <p>d) Se sugiere a los profesionales utilizar sus capacidades participativas y realizar labores en conjunto como equipo multidisciplinario a la construcción del antes señalado mapa de redes con el fin de generar un eficiente desarrollo de gestión de redes.</p>
---	--

<p>4) A nivel de la Dirección de Establecimiento Educacional</p> <p>a) Según la investigación realizada en base al enfoque territorial que le otorgan los profesionales al trabajo realizado en las escuelas y liceos se denota un trabajo de focalización en conjunto con los demás actores de la comunidad y no como una visualización única de los profesionales.</p> <p><i>“ nos relacionamos con diferentes actores, la familia es un actor sumamente importante, los profesores son nuestros informantes, UTP, además también Cefam donde derivamos casos, siempre tenemos que tener cuidado con forma que nos relacionamos porque hay que cuidar las buenas relaciones” P11, E2,P2,PS,EI</i></p>	<p>4) A nivel de la Dirección de Establecimiento Educacional</p> <p>a) Se insta a los presentes a formar reuniones con toda la comunidad escolar, donde se acerque la labor de los psicólogos y trabajadores sociales, socializando los roles y funciones que estos asumen en el establecimiento.</p> <p>b) Se propone a los Directivos a ampliar su visión de las labores que realizan los profesionales de las duplas, no encasillarlos solamente en su labor clínica, si no comprender el objetivo principal es mejorar las condiciones de los alumnos para su desarrollo en el establecimiento.</p> <p>c) Diferenciar las labores que realiza el Trabajador social y Psicólogo, para así maximizar los recursos.</p>
---	--

<p>5) A nivel de la Corporación Educacional Municipal de Viña del Mar</p> <p>a) El equipo seminarista logró constatar a través de la investigación realizada la carencia por parte de los profesionales que conforman las duplas la necesidad de tener un lineamiento que les permitiese ajustar su labor a lo requerido por parte de los autoridades.</p> <p>b) Se logra visualizar a través de la investigación realizada y en entrevistas principalmente a directivos la escasa relación entre estos y la corporación municipal de viña del mar.</p> <p>c) Se visualiza por parte del equipo seminarista una falta de definición de roles para los profesionales y que estos sean compartidos por los directivos de los establecimientos educacionales pertenecientes a la Corporación.</p>	<p>5) A nivel de la Corporación Educacional Municipal de Viña del Mar</p> <p>a) Se insta a elaborar lineamientos que permitan a los profesionales tener claridad con respecto a la jerarquización de los profesionales contratados, es decir, instaurar claridad respecto a las jefaturas directivas, lo que permitirá bajar el nivel de ansiedad profesional.</p> <p>b) Trabajar en reforzar los vínculos de los profesionales con el equipo directivo de cada establecimiento educacional, para así permitir acercar a la comunidad educacional la labor realizada por las duplas psicosociales generando su validación.</p> <p>c) Se sugiere a realizar un plan de trabajo clarificado de los roles y funciones de cada psicólogo y trabajador social que conformen duplas en los establecimientos, lo que permitirá fomentar el buen funcionamiento de los deberes de cada uno, y también a no sobrecargar a los profesionales con labores que no le corresponden a su función.</p>
--	---

12. Conclusiones Metodológicas

El desarrollo de esta investigación se realizó a través de la investigación cualitativa, en el cual el equipo seminarista, encontró adecuado para conocer las prácticas, percepciones y experiencias del colectivo de investigación, por su mirada holística que permite visualizar todos los aspectos que influyen en el quehacer profesional de las duplas psicosociales en el área de Educación.

Para el desarrollo de esta investigación se logró triangular fuentes de la encargada del Área de Educación de la Corporación Municipal de Viña del Mar, Directora del establecimiento, Jefe de Unidad Técnica Pedagógica, psicólogos y Trabajadores Sociales, todos los cuales forman una porción del entramado correspondiente a la comunidad educativa de la Comuna de Viña del Mar.

Los instrumentos de recolección de información utilizados fueron pertinentes, pues proporcionaron la información necesaria para dar respuesta al sistema de objetivos propuestos.

En cuanto a los objetivos planteados en la investigación se considera que estos fueron realizables, pues otorgaron el camino adecuado para responder a estos, lo cual arrojó como resultado la obtención de hallazgos y aprendizajes muy significativos para el equipo seminarista a cargo de la investigación, en relación al las prácticas de las duplas psicosociales, sus competencias para ejercer dichas profesiones en el ámbito educativo, teniendo como objetivo la minimización de los factores de riesgo y potenciando los factores protectores, de los alumnos, para intentar una igualdad en el acceso a la educación de calidad.

Para finalizar esta investigación se considera que permitió dilucidar las competencias profesionales de los Psicólogos y Trabajadores Sociales necesarias para trabajar en el área de Educación.

13. Conclusiones Respecto a las Duplas Psicosociales

El área de las ciencias sociales, en el mundo actual, juegan un papel compartido, puesto que hay labores que con anterioridad tenían la exclusividad de la profesión y que hoy en día esto no se vislumbra tan fácilmente, es cada vez más complejo diferenciar una labor de otra, en el área de educación, la incorporación de las duplas psicosociales es relativamente nueva, bajo la incorporación de la Ley de Subvención Escolar Preferencial, se solicita el ingreso de profesionales que ayuden y contribuyan a fomentar planes de convivencia en los recintos educacionales, lo que abre un nuevo espacio de inserción tanto para trabajadores sociales como para psicólogos, sin embargo, esta no es un área exclusivamente de ellos ya que en la ambigüedad de la ley no se explicita con claridad la profesión que debe contribuir al plan antes mencionado, mas bien , es un espacio que ha sido compartido con otras profesiones como orientadores o terapeutas, por lo tanto es una instancia laboral que merece ser resguardada y protegida para así velar por las nuevas generaciones del futuro.

En el plan inicial, se le ha entregado la opción de que estos profesionales ejercen en el nuevo mundo de la educación, sin embargo, esta no ha sido una tarea fácil, ya que deben lidiar, lo que en relatos se mencionó, de la caja negra, es decir, un área donde los únicos profesionales que conocen la realidad eran los profesores, quienes realizan clases teóricas y prácticas a los alumnos, sin embargo, generaba un vacío, ya que no todos los profesores tienen las mismas competencias para abordar problemáticas que se les eran presentadas.

La apertura de esta nueva oportunidad de inserción laboral ha sido una labor compleja, no solo para las duplas, si no que para toda la comunidad escolar, partiendo por los alumnos que se les es más difícil explicar cuál es la labor del profesional ahí, y dependiendo de su edad, contexto y territorio sus requerimientos hacia el o la profesional de las ciencias sociales será variante, también así ha sido un escenario complejo para profesores, quienes se han visto muchas veces intimidados por los profesionales, ante la incertidumbre y ansiedad que genera abrir sus aulas para que un tercero observe, sin sentir que se está evaluando su labor, es por esto que algunos de los profesores, no permiten que la dupla observe al interior de su sala de clases, pues, les es complejo comprender que se

pretende trabajar en conjunto a él, para el bien de los alumnos y que la labor que realizan los profesionales no está orientado a supervisar su labor como profesor.

Un tercer actor que se vincula directamente con las duplas, es la sección directiva de cada establecimiento, donde, según diferentes experiencias mencionadas en los relatos se es posible cuantificar la importancia de la gestión administrativa en toda índole, que en este caso es la de un recinto educacional, puesto por un lado, puede haber una administración directiva que prive a los profesionales, psicólogo y trabajador social, de maximizar sus capacidades y entregar el potencial de cada uno, puede ser por desconocimiento o negación.

Un cuarto y último factor es el actor más alejado de la comunidad escolar, que son los apoderados, quienes son el nexo directo de la relación alumno y exterior, y aquí recae la importancia de que los profesionales adopten un buen sentido del enfoque territorial, si el profesional comprende el contexto, comprende el mundo del alumno.

14. Aprendizajes Adquiridos

De acuerdo al proceso de investigación realizado por el equipo seminarista, se permitió el desarrollo de una investigación cualitativa más a fondo, que nos proporcionó observar la realidad del contexto educativo, desde diferentes fuentes. Se toma como una ventaja el haber realizado este proyecto de título en dupla, ya que, esto permitió a las alumnas tener dos puntos de vista, reflexionar y poder analizar, llegando a un consenso respecto a cada punto de la investigación, donde cada una entregaba su visión respaldada.

Los aprendizajes adquiridos tienen que ver con dos grandes competencias, las que son orientadas a lo metodológico y las que son orientadas a las competencias personales.

En cuanto a las competencias metodológicas adquiridas por el equipo seminarista consta de aquellas herramientas teóricas que las acercan a una realidad antes desconocida, la del área de educación, que empapó a las alumnas de conocimientos referido a leyes y planes ministeriales que vienen

desde el gobierno de Chile y en como estas, una vez que sobrepasan el papel llegan a la realidad y como estas son interpretadas por los organismo gestores.

Otro eje de aprendizajes por parte del equipo seminarista fueron la comprensión de la relevancia de las competencias personales que se tienen para todo profesional, que independiente de la profesión, resultan ser transversales y que agregan un plus importante a la formación recibida, ya que, un profesional puede ser un excelente metodología, con capacidades técnicas de excelencia, pero si este, no posee las capacidades personales necesarias para el ejercicio de la profesión, es un profesional incompleto.

A su vez permitió al equipo seminarista adoptar competencias adquiridas a lo largo del seminario, tales como la tolerancia a la frustración y el trabajo en equipo, a complementar ideas y opiniones, y a comprender y aceptar al otro como un observador legítimo.

Como futuras trabajadoras sociales esperamos, con los conocimientos adquiridos a través de este seminario de título, poder desenvolvemos de la manera adecuada en el mundo laboral que se nos avecina.

Bibliografía

Libros:

- PNUD, *Desarrollo Humano en Chile*, Santiago, 2012
- Huepe, Mariana, *Subvención educacional para alumnos vulnerables y sus efectos en la distribución de oportunidades*, Santiago , 2008
- *Argentina, Uruguay, Chile y Finlandia*, 2011
- Muñoz, Vernor. *El derecho a la educación: una mirada comparativa*
- Chiavenato, Idalberto, 2008, *Administración en los nuevos tiempos*, tercera edición, editorial McGraw Hill, México,
- Louart, Pierre, *Gestión de Recursos Humanos*, Barcelona, España, 1994
- Peña Baztan, Manuel, *Dirección de personal* , Editorial Hispano Europea
- Ander- Egg, E, *Trabajo Social e Interdisciplinariedad*, Buenos Aires,1993
- Corrosa,N, Lopez, E, Monticelli, J. *El trabajo Social en el Área Educativa, Desafíos y Perspectivas*, Buenos Aires, 2006
- García Huidobro, J, *Reforma Educacional Chilena*, Santiago de Chile, 1999
- Le Boterf, G, *Ingeniera de las Competencias*, Barcelona, 2001

Paginas Web:

- *Declaración pública de la Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe con motivo de la votación de la Ley General de Educación en Chile.*http://portal.unesco.org/geography/es/ev.php-URL_ID=9334&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- Proyecto de Ley General de Enseñanza, Santiago, 9 Abril 2007
- Página Web UNESCO
- Página Web Educar Chile
- Página Web PNUD Chile
- Perfiles de Competencias Directivas , Docentes y Profesionales de Apoyo, Programa Educacion-Gestion Escolar, Fundacion Chile , www.gestionescolar.cl

Anexos

➤ Cronograma Actividades

Actividad	Objetivo	Tiempo requerido	Participantes	Criterios de Inclusión	Pautas de Observación
Observación: ✓ Directa. ✓ No participante. ✓ Estructurada ✓ De campo ✓ De equipo	-Generar primer acercamiento contextual a labor realizada por el o la profesional. -Identificar y validar actividades documentadas por experiencia anterior acerca de las prácticas profesionales.	Disponibilidad del profesional, con un mínimo de media jornada laboral.	-Trabajador/a social. -Equipo seminarista. (1 profesional)	- Profesional titulado en trabajo social. - Conforme dupla psicosocial contratados ley sep. - Con tiempo de ejercicio en el cargo, mayor o igual a seis meses. -Participe libre y espontáneamente de la actividad.	-Dinámicas de trabajo. -Actividades realizadas.

<p>Observación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Directa. ✓ No participante. ✓ Estructurada ✓ De campo ✓ De equipo 	<p>-Generar primer acercamiento contextual a labor realizada por el o la profesional.</p> <p>-Identificar y validar actividades documentadas por experiencia anterior acerca de las prácticas profesionales.</p>	<p>Disponibilidad del profesional, con un mínimo de media jornada laboral.</p>	<p>-Psicólogo/a</p> <p>-Equipo seminarista (1 profesional)</p>	<p>- Profesional titulado en psicología.</p> <p>- Conforme dupla psicosocial contratados ley sep.</p> <p>- Con tiempo de ejercicio en el cargo, mayor o igual a seis meses.</p> <p>-Participe libre y espontáneamente de la actividad.</p>	<p>Dinámicas de trabajo.</p> <p>-Actividades realizadas.</p>
---	--	--	--	--	--

* Observación Directa: Es directa cuando el investigador se pone en contacto personalmente con el hecho o fenómeno que trata de investigar.

➤ **Entrevista**

Técnica	Objetivo	Tiempo requerido	Participantes	Criterios inclusión	Protocolo
Entrevista semi-estructurada.	- Recolección de información para elaborar un perfil de cargo de trabajador/a social contratado bajo ley SEP de la cmvm.	60 minutos.	Trabajador/a social. -equipo seminarista. (2 profesionales)	Profesional titulado en trabajo social. - Conforme dupla psicosocial contratados ley sep. - Con tiempo de ejercicio en el cargo, mayor o igual a seis meses. -Participe libre y espontáneamente de la actividad.	<u>Pregunta introductoria</u> <i>¿Nombre?*</i> <i>¿Edad?*</i> <i>¿Años de ejercicio profesional en educación?</i> <i>¿Universidad donde obtuvo título de pregrado?</i> <i>¿Qué necesita un trabajador/a social para desempeñar su cargo en establecimientos educacionales adscritos a la cmvm contratados bajo ley SEP?</i> <i>¿Qué habilidades debe poseer un profesional para intervenir a la población vulnerable?</i>

					<p><u>Situación profesional</u> <i>(promoción)</i></p> <p>Al establecimiento donde usted trabaja, llega desde el ministerio de educación un nuevo beneficio, en donde toda la población estudiantil es susceptible de postulación.</p> <p><u>En su quehacer profesional</u> <i>¿De qué forma actuaría usted?</i> <i>¿Cuáles son los pasos a seguir?</i> RESPALDO TEORICO- EXPERIENCIA A PRUEBA- INSTRUCCIONES PROGRAMATICAS (cmvm, dirección establecimiento)-OTRAS.</p>
					<p><u>Situación profesional</u> <i>(prevención)</i></p> <p>En el caso de que un alumno presente reiterativas inasistencias al establecimiento, sin justificación, además de poseer bajo rendimiento.</p>

					<p><i>¿Cuál es la manera de actuar en la situación descrita, en base a su quehacer como trabajador social?</i></p> <p>RESPALDO TEORICO- EXPERIENCIA A PRUEBA- INSTRUCCIONES PROGRAMATICAS (cmvm, dirección establecimiento)-OTRAS.</p>
					<p><u>Situación profesional</u></p> <p><i>(prevención)</i></p> <p>Dentro del plan de trabajo de unidad de convivencia escolar.</p> <p><i>¿De qué manera en base a su profesión de trabajador/a social genera acciones para mejorar la convivencia dentro de establecimiento?</i></p> <p>RESPALDO TEORICO- EXPERIENCIA A PRUEBA- INSTRUCCIONES PROGRAMATICAS (cmvm, dirección establecimiento)-OTRAS.</p>

					<p>Situación profesional</p> <p>(redes)</p> <p>Un alumno/a mediante una intervención anterior se pesquisa un factor de riesgo, en donde se debe realizar una labor de redes con X institución donde el recinto educacional no ha generado vínculo anteriormente.</p> <p><i>¿Cómo usted realiza aquel vínculo?</i></p> <p>RESPALDO TEORICO- EXPERIENCIA A PRUEBA- INSTRUCCIONES PROGRAMATICAS (cmvm, dirección establecimiento)-OTRAS.</p> <p>.</p>
Entrevista semi-estructurada.	Recolección de información para elaborar un perfil de cargo de psicólogo/a contratado bajo ley SEP	60 minutos.	-Psicólogo/a. -Equipo seminarista. (2 profesionales)	Profesional titulado en psicología. - Conforme dupla psicosocial contratados ley sep. - Con tiempo de ejercicio en el cargo, mayor o igual	<p><i>¿Nombre?*</i></p> <p><i>¿Edad?*</i></p> <p><i>¿Años de ejercicio profesional en educación?</i></p> <p><i>¿Universidad donde obtuvo título de pregrado?</i></p>
					<p>Situación profesional</p> <p>(promoción)</p> <p>Al establecimiento donde usted trabaja, llega desde</p>

	de la cmvm.			<p>a seis meses.</p> <p>-Participe libre y espontáneamente de la actividad.</p>	<p>el ministerio de educación un nuevo beneficio, en donde toda la población estudiantil es susceptible de postulación.</p> <p><u>En su quehacer profesional</u></p> <p><i>¿De qué forma actuaría usted?</i></p> <p><i>¿Cuáles son los pasos a seguir?</i></p> <p>RESPALDO TEORICO- EXPERIENCIA A PRUEBA- INSTRUCCIONES PROGRAMATICAS (cmvm, dirección establecimiento)-OTRAS.</p> <hr/> <p><u>Situación profesional</u></p> <p><i>(prevención)</i></p> <p>En el caso de que un alumno presente reiterativas inasistencias al establecimiento, sin justificación, además de poseer bajo rendimiento.</p> <p><i>¿Cuál es la manera de actuar en la situación descrita, en base a su quehacer como psicólogo/a?</i></p> <p>RESPALDO TEORICO- EXPERIENCIA A PRUEBA-</p>
--	-------------	--	--	---	---

					INSTRUCCIONES PROGRAMATICAS (cmvm , dirección establecimiento)-OTRAS.
					<u>Situación profesional</u> <i>(prevención)</i> Dentro del plan de trabajo de unidad de convivencia escolar. <i>¿De qué manera en base a su profesión de psicólogo/a genera acciones para mejorar la convivencia dentro de establecimiento?</i> RESPALDO TEORICO- EXPERIENCIA A PRUEBA- INSTRUCCIONES PROGRAMATICAS (cmvm, dirección establecimiento)-OTRAS.

					<p><u>Situación profesional</u></p> <p><i>(redes)</i></p> <p>Un alumno/a mediante una intervención anterior se pesquisa un factor de riesgo, en donde se debe realizar una labor de redes con X institución donde el recinto educacional no ha generado vinculo anteriormente.</p> <p><i>¿Cómo usted realiza aquel vínculo?</i></p> <p>RESPALDO TEORICO- EXPERIENCIA A PRUEBA- INSTRUCCIONES PROGRAMATICAS (cmvm, dirección establecimiento)-OTRAS.</p>
--	--	--	--	--	--

<p>Entrevista semi-estructurada</p>	<p>Recolección de información para elaborar un perfil de cargo de psicólogo/a contratado bajo ley SEP de la cmvm.</p>	<p>30 minutos</p>	<p>-Encargada del Área de Educación (Trabajadora Social) - Equipo seminarista</p>	<p>- Profesional a cargo del área de Educación de la Corporación Municipal de Viña del Mar.</p>	<p>1. Buenas tardes, en contexto del proyecto de título de las alumnas Nairy Wiff y Javiera González, alumnas de la Universidad de Valparaíso , trabajo social, “construcción de perfiles de cargo de duplas psicosociales insertos en la Corporación Municipal de Viña contratados bajo ley sep.” es que se realizara esta entrevista.</p> <p>1.1. ¿nos podría indicar su nombre, cargo dentro de la corporación, años de antigüedad en el área de educación, tiempo de trabajo en ley SEP?</p> <p>2. ¿cuál es su percepción del trabajo que cumple el psicólogo contratado bajo ley que conforma la dupla psicosocial insertos en los establecimientos de la cmvm?</p> <p>2.1 ¿cuál es su percepción del trabajo que cumple el trabajador/a social contratado bajo ley que conforma</p>
-------------------------------------	---	-------------------	---	---	---

					<p>la dupla psicosocial insertos en los establecimientos de la cmvm?</p> <p>3. A su juicio ¿cómo ha afectado la incorporación de estos profesionales en el ámbito escolar? (tanto del psicólogo/a como del trabajador/a social)</p> <p>4. ¿qué es lo que se espera desde la corporación que realicen los psicólogos contratados bajo ley SEP?</p> <p>4.1 ¿qué es lo que se espera desde la corporación que realicen los trabajadores/a sociales contratados bajo ley SEP?</p> <p>5. A su juicio ¿ cuáles han sido los cambios que han evidenciado como corporación desde la incorporación de las duplas psicosociales a los establecimientos hasta la fecha</p> <p>6. A su juicio ¿cómo afecta la administración de cada liceo o colegio al desempeño de los profesionales?</p>
--	--	--	--	--	--

<p>Entrevista semi estructurada</p>	<p>Recolección de información para elaborar un perfil de cargo de psicólogo y trabajador social contratado bajo ley sep. de la CMVM</p>	<p>40 minutos</p>	<p>Directora de establecimiento o educacional de la CMVM. Jefa de unidad técnica pedagógica de establecimiento o educacional de la CMVM</p>	<p>Profesional con relación directa o indirecta con la dupla psicosocial.</p>	<p>1. Buenas tardes, en contexto del proyecto de título de las alumnas Nairy Wiff y Javiera Gonzalez, alumnas de la Universidad de Valparaíso , trabajo social, “construcción de perfiles de cargo de duplas psicosociales insertos en la corporación municipal de viña contratados bajo ley SEP” es que se realizara esta entrevista.</p> <p>1.1. ¿nos podría indicar su nombre, cargo dentro de la corporación, años de antigüedad en el área de educación, tiempo de trabajo en ley SEP?</p> <p>2. ¿cuál es su percepción del trabajo que cumple el psicólogo contratado bajo ley que conforma la dupla psicosocial insertos en los establecimientos de la cmvm?</p> <p>2.1 ¿cuál es su percepción del trabajo que cumple el trabajador/a social contratado bajo ley que conforma la dupla psicosocial insertos en los establecimientos</p>
-------------------------------------	---	-------------------	---	---	--

					<p>de la cmvm?</p> <p>3. A su juicio. ¿ cómo a afectado la incorporación de estos profesionales en el ámbito escolar? (tanto del psicólogo/a como del trabajador/a social)</p> <p>4. ¿Qué es lo que se espera desde la corporación que realicen los psicólogos contratados bajo ley SEP?</p> <p>4.1 ¿Qué es lo que se espera desde la corporación que realicen los trabajadores/a sociales Contratados bajo ley SEP?</p> <p>5. A su juicio ¿cuáles han sido los cambios que han evidenciado como establecimiento desde la incorporación de las duplas psicosociales a los establecimientos hasta la fecha?</p>
--	--	--	--	--	---