



Facultad de Derecho y Ciencias Sociales  
Escuela de Trabajo Social

**“SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS DE SUPERVISIÓN  
INSTITUCIONAL DE PRÁCTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL  
DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE  
VALPARAÍSO EN EL CONTEXTO INSTITUCIONAL DEL  
JARDÍN INFANTIL Y SALA CUNA “CONEJITO BLANCO”  
ENTRE LOS AÑOS 2013 – 2017”**

**INFORME FINAL DE PROYECTO DE TÍTULO PARA OPTAR AL GRADO  
ACADÉMICO DE LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL Y EL TÍTULO DE  
TRABAJADOR SOCIAL**

**ESTUDIANTES:**

**CAMILA MENA OLIVERA**

**CONSTANZA NÚÑEZ CÁRDENAS**

**PROFESORA GUÍA:**

**KETTY CAZORLA BECERRA**

**VALPARAÍSO, 2018**

## ÍNDICE

Presentación General	6
Capítulo I: Contextos de la Experiencia	12
1.1. Contexto Institucional: Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco” .....	12
Capítulo II: Marco de Referencia	33
2.1. Formación Profesional de Trabajo Social.....	33
2.1.1. Antecedentes Históricos del Trabajo Social.....	33
2.1.2. Modelo de Formación orientado por Competencias .....	35
2.1.3. Formación Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso	38
2.2. Práctica Profesional de Trabajo Social.....	46
2.2.1. Concepto de Práctica.....	48
2.2.2. Práctica Profesional Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.....	52
2.3. Supervisión de Prácticas Profesionales de Trabajo Social .....	55
2.3.1. Concepto de Supervisión .....	56
2.3.2. Diferencia entre Supervisión Académica y Supervisión Institucional ....	66
2.3.3. Tipos de Supervisión .....	69
2.3.4. Funciones y Principios Básicos en la Supervisión .....	74
2.3.5. Modelos o Técnicas de la Supervisión.....	79
2.3.6. Supervisión de Prácticas Escuela de Trabajo Social Universidad de Valparaíso.....	81
Capítulo III: Marco Metodológico	84

3.1. Fundamentación Metodológica .....	84
Capítulo IV: Resultados y Análisis	96
4.1. Proceso de Levantamiento de Datos y Resultados.....	96
4.2. Análisis de los Resultados.....	98
4.1. Rol Supervisor/a Institucional: .....	99
4.2. Tipos Supervisión Institucional: .....	114
4.3. Funciones Supervisión Institucional:.....	129
4.4. Modelos de Supervisión Institucional:.....	141
Capítulo V: Reflexiones y Conclusiones	167
Bibliografía	175
Anexos	181

## AGRADECIMIENTOS DEL EQUIPO

Agradecemos con mucho cariño, a nuestra *Supervisora Institucional*, Sra. Natalia Castillo, hija de esta honorable escuela, hija de la disciplina y la innovación, gracias por confiar en nosotras como estudiantes en llevar a cabo el presente Proyecto de Título, que plasmara tu quehacer profesional, gracias por la maduración en el proceso e ímpetu de trabajar día a día con el propósito de ejercer de la mejor manera el rol de supervisora institucional, y aportar a la formación de los y las estudiantes de Trabajo Social.

A nuestra *Supervisora Académica*, Ketty Cazorla Becerra, quien nos aterrizó y alentó, por su claridad en las retroalimentaciones, que a través de la conversación y confianza que obtuvimos como equipo, nos ayudó a que este Proyecto de Título se desarrollara sin grandes contratiempos, a pesar de las adversidades que se presentaron.

Agradecemos a la institución patrocinante, el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”, por acogernos, guiarnos, y hacernos partícipes de su comunidad educativa, gracias a su directora Sra. Corina Guajardo por su voluntad, entusiasmo y disposición.

Agradecemos a cada estudiante y egresado/a que participó de esta hermosa tesis, sus palabras están plasmadas, sus experiencias aportarán a otros estudiantes que iniciarán su práctica.

A nosotras como equipo de trabajo, en donde siempre había una palabra de aliento en los momentos difíciles, un orden en nuestro trabajo y una discusión enriquecedora para que nuestra tesis diera los frutos que esperábamos.

Estas palabras son dirigidas en especial a todos y todas las estudiantes de esta Escuela; siempre habrá ansiedad en la primera práctica de formación profesional, habrá miedo, frustración, preséntense con quien les supervise con mucha humildad, somos personas ayudando, orientando, informando a otras personas, solo PERSONAS.

**Camila Mena Olivera – Constanza Núñez Cárdenas**

**2019**

# AGRADECIMIENTOS

¿Cómo resumir 6 años de sacrificio, alegrías y penas?

Agradecer infinitamente por el apoyo de mis padres, que siempre creyeron en mis sueños y se sacrificaron para que los cumpliera, gracias por creer en mí en todo momento, apoyarme, ir a mis reuniones de apoderados cuando no tenían tiempo, ayudándome cuando me costaba alguna materia y empujándome a ir siempre por más diciendo siempre "Tú puedes".

Agradecer a mis dos mejores amigos, Fernanda Paola y Franco Adonis, amigos desde hace 19 y 17 años respectivamente, los cuales siempre han estado a mi lado incondicionalmente, desde mi más tierna infancia haciendo competencias de quien no pisa la raya de la vereda hasta mis arrancadas de pretendientes no deseados en la enseñanza media, gracias por tantos consejos, aventuras y desventuras, sin Uds. no soy nada. Gracias por estar siempre, especialmente en los malos momentos de los primeros años de la U, en donde, llamaba al Franco siempre antes de una evaluación para relatarle toda la materia que había aprendido y llorar de frustración por la incertidumbre de mis notas, gracias por ese apoyo incondicional, por creer en mí siempre los amo con el alma a ambos.

Gracias también a mis memes, con los cuales viví 2 años y medio, mi Kevin y Manuel, amigos incondicionales en donde nos apoyábamos los 3 cada día en nuestros estudios y vida en el puerto de Valparaíso, siempre tan lejos de nuestros hogares en la Sexta Región y de los recuerdos lejanos de cuando éramos liceanos ¡Chuico e vino! ¡Sin agua!, en donde hacíamos una pausa cada día para compartir una taza de té y conversar de política, filosofía y algún hecho noticioso que se nos presentase, en donde nos relajábamos mirando lobos marinos en Barón algunas noches a la semana, me salvaron de mi soledad y me enseñaron otro tipo de cariño.

A mis amigos de la u, por sus incontables tertulias llenas de chistes y alcohol, vivencias chistosas y trágicas, pero que hemos salido victoriosos, a mi Dany Collao que me enseñó la humildad y amor incondicional entre dos mujeres desconocidas, que en poco tiempo se pueden volver grandes amigas, a la Javi Alarcón por tu perseverancia para integrarme cuando más me costaba en el primer año de U, sin ti seguiría siendo la niña muda de la sección uno de la generación 2013.

Y gracias a mí, por nunca bajar los brazos, aunque los días sean cada vez más difíciles, luchar y vencer es mi lema, siempre el camino difícil es el más placentero.

*"Pasan años, pasa el tiempo,  
Martillando el mismo clavo*

*Viernes, cansado y el trabajo se hace eterno*

*De a poco, creo que estoy entendiendo*

*No quiero estar en llamas porque si*

*Si quiero prenderle fuego a algo*

*Que sea a la Iglesia y el congreso".*

**Siempre es viernes en mi corazón, Alex Andwandter.**

**Camila Mena Olivera, 2019.**

## Agradecida

“¿En serio esto terminó?” Le pregunté a la Cami, la noche en que terminábamos la tesis, fue un camino largo, lleno de adversidades.

Crecí en la pobreza, la pobreza marca, marca en caminar, en cómo hablas y te vistes, en cómo te ven los demás, crecí en una mediagua, mi piso era de tierra, no teníamos techo, con mi hermano, mi hermana y mi mamá dormíamos los cuatro en una cama, fueron tiempos difíciles, pero “éramos felices con poco”. Aún así, gracias a mi familia salimos adelante, “tú irás a la universidad” me decía mi mamá, vieja eres una grande, te amo. Los amo familia.

Bueno, y ese fue mi objetivo, “cuando grande estudiaré Trabajo Social”, amaba esta carrera, pero la desigualdad social nuevamente me ponía obstáculos, no quedé en Trabajo Social, ingresé a otra carrera en la Universidad de Valparaíso, y el 2011 hizo temblar a todo Chile, y obvio que mi corazón arrancó con la profesión que adoraba ¿te ves haciendo esto por veinte años más Constanza? y aquí llegué, a una escuela revolucionaria, loca, pero la amas, amas cada rincón. Extiendo mi historia personal para toda y todo aquel estudiante que crea que no puede, si se puede, debemos agradecer, es un privilegio estudiar, y debemos agradecer que estamos acá, un día espero que no muy lejano, la educación será un derecho.

Agradezco a mi hija *Antonella Paz*, una pequeña grande que me acompañaba desde el vientre para ser Centro de Estudiante (Aguante ¡Levantemos Escuela!; *Isa, Cami, Mancilla, Bryan y Javi*), aún recuerdo cuando la profe *Jemima* te paseaba mientras daba su clase de ética, fuiste a tantas marchas, asambleas, plenos, y clases, “ese moño lo conozco, que pase mi estudiante bebé” dijo la *Chechi* en legislación laboral. Fuiste la regalona de todos, *Karito, Vale, Ache, Javi*, gracias por cuidarme, por ser reales amigas. Ay hija, como creciste, crecimos. Te amo hija.

Por último, agradezco a los Cortés, en especial a mi tita, benja, nano y marcela, por ser nuestra familia del puerto, me han visto crecer, llorar, me han regaloneado como a una hija más. En octubre sufrimos, pero aprendimos que siempre, ante todo, la familia es primero.

Una mañana de asamblea, en la vieja aula, dijimos con una compañera:

***Hagamos lo Imposible, Posible.*** Ahora es más real que nunca.

**Constanza Núñez Cárdenas, 2019.**

## Presentación General

**“Enseñar no es transferir conocimiento,  
sino crear las posibilidades de su producción  
o de su construcción”**

Paulo Freire, 1996

El presente documento, se enmarca en el proyecto de título correspondiente al proceso de titulación de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, año 2018, el cual es supervisado por la académica Ketty Cazorla Becerra, y realizado por Camila Mena Olivera y Constanza Núñez Cárdenas.

Este proyecto de título emana de la preocupación en torno a la formación profesional de Trabajo Social y el proceso de supervisión de las prácticas profesionales en favor del aprendizaje de las y los estudiantes de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso. Temática que permite el análisis y comprensión de dicha práctica; el desarrollo profesional dependerá de la experiencia y formación práctica en la elaboración del conocimiento, proponiendo en algunos casos modelos capaces de transformar el contenido teórico en conocimiento preparado para la actuación, mediante la integración del conocimiento derivado de la experiencia práctica y el generado por la investigación en las diferentes disciplinas (Muñoz en Pasten, 2016)

En la formación profesional de Trabajo Social, navegamos en saberes, contextos y realidades, empoderándonos de teorías y metodologías de las ciencias sociales, puliendo nuestros aprendizajes de acuerdo con un perfil profesional que logre desenvolverse en las diversas áreas de nuestra sociedad. Así como nombra Castañeda (2014) existen desafíos de Trabajo Social, entre los

cuales se distinguen los derivados de la formación profesional, por tanto, como disciplina académica y profesión universitaria, fundada en las ciencias sociales y humanas y guiada por ideales democráticos y humanitarios. Durante la formación, todo esto converge en un solo proceso que prepara a los estudiantes de Trabajo Social al quehacer profesional; la *práctica de formación profesional*, la cual se entiende como un proceso de aprendizaje cuya finalidad es la integración de los conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por los alumnos en las distintas disciplinas; son un referente importante para el alumno/a de Trabajo Social con vista a reflexionar sobre todo lo que acontece en la realidad social que le haya correspondido como campo de práctica (Álvarez en Pasten, 2016). Asimismo, Zurita (en CINDA, 2000), enuncia que las prácticas son dominios relativamente cerrados, que proveen los significados con los cuáles los individuos comprenden y otorgan legitimidad a lo que en ellas (conocimiento experto, tecnologías, entre otros), por tanto, la práctica no puede verse como un dominio de carencias, sino como un trasfondo de saberes activos que operan como interpretaciones y comprensiones a través de los cuáles se expresan los desempeños profesionales.

La reflexión crítica sobre la práctica se torna una exigencia de la relación Teoría/Práctica sin la cual la teoría puede convertirse en palabrería y la práctica en activismo (Freire, 1996), en ese sentido, de acuerdo a Zurita (en CINDA, 2000) la teoría es concebida como un conjunto de corpus de conocimientos científicos, disciplinarios, profesionales y técnicos que otorgan marcos comprensivos a la interpretación de la realidad social, por otro lado, las prácticas son dominios relativamente cerrados que proveen los significados con los cuales los individuos comprenden y otorgan legitimidad a lo que hacen en ellas, entendiéndose como un trasfondo de saberes activos que operan como interpretaciones y comprensiones a través de las cuales se expresan los desempeños profesionales de las personas. La aplicación de lo anterior en Trabajo Social, permite comprender el tránsito de la profesión desde una labor meramente asistencial, encuadrada en un espíritu de beneficencia, hasta la búsqueda de un marco teórico

propio que ayude cada vez más a mejorar la acción profesional (Pasten, 2016), lo cual ha sido fruto de procesos de aprendizaje en donde la metodología clásica ha aportado a puntos de referencia para los procesos de trabajo profesional, sin embargo, de igual manera la experiencia formativa desarrollada por la Academia, demuestra que los aportes derivados desde perspectivas metodológicas complementarias a la lógica tecnocrática pueden enriquecer la reflexión en torno a la intervención social, el valor que se le otorga a esta a través de la incorporación de procesos reflexivos generados desde los códigos de su propia práctica, mediante rutas metodológicas más abiertas, trascienden hacia una concepción comprensiva de su quehacer especializado (Castañeda, 2014).

En esta búsqueda de encuadre de la relación teórica-práctica es imperiosa la imagen y presencia de una acción supervisora para guiar y evitar así la aparición de problemas que puedan afectar la consecuencia de los objetivos, con esto nos referimos a la *Supervisión*.

En relación con lo anterior, cabe señalar que, existe una figura que si bien es reconocida en la formalidad de la Academia, es invisibilizada al momento de evaluar; el Supervisor en terreno o *Supervisor Institucional*, la cual dependerá de la realización de las prácticas profesionales, que a su vez, deben conjugar tres elementos que se hacen imprescindible: los estudiantes practicantes, los académicos supervisores y los profesionales colaboradores pertenecientes a las diversas organizaciones e instituciones en donde se realiza dicha actividad (Pasten, 2016). Entre algunas de sus funciones, facilitará la incorporación del estudiante en sus tareas profesionales, de gestión, programación, estará dispuesto a corregir errores y aclarar las dudas que presente el o la estudiante practicante, observará sus avances relacionados con la incorporación de conocimientos teóricos, y reconocerá los aprendizajes y aportes otorgados, por tanto, será el profesional que estará periódicamente con el estudiante en práctica. De acuerdo a Freire (1996) enseñar no es transferir conocimiento, sino crear las posibilidades de su producción o de su construcción, si bien lo anterior y de

*Contexto Institucional:  
Jardín Infantil "Conejito Blanco"*

acuerdo al autor, está orientado a aquellos estudiantes que cursan una formación de docencia, aplica de igual manera para el presente contexto de supervisión; *institucional*. Las instancias de retroalimentación, coordinación, y aquellas en que la relación estudiante-supervisor institucional incorporan de acuerdo a los requerimientos del contexto, serán un medio de formación para estudiantes y profesionales, un proceso educativo y administrativo, transformándose en aprendizajes y responsabilidades administrativas. Por tanto, el aporte en términos formativos será tan relevante como aquellos que provienen del Supervisor Académico, el rescate de estos aprendizajes permitirá a la Formación Profesional de Trabajo Social, la Academia y a los profesionales insertos en la realidad social, obtener nuevos conocimientos de los cambios en los que la profesión se encuentra sumergida.

## Capítulo I:

# Contextos de la Experiencia

---

***“Quien enseña aprende al enseñar y quien aprende enseña al aprender, quien enseña, enseña alguna cosa a alguien”***

Freire, 1996

*Contexto Institucional:*  
**Jardín Infantil y Sala Cuna**  
**“Conejito Blanco”**  
**Valparaíso**

---



**Imagen N°1:** Frontis Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”, otoño 2018.

## Capítulo I: Contextos de la Experiencia

### 1.1. Contexto Institucional: Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”

El Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco” depende de la **Universidad de Valparaíso** y de la **Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI)**, esta última, creada a raíz de la promulgación de la Ley N°17.301; la cual crea la corporación denominada *Junta Nacional de Jardines Infantiles – JUNJI*, como institución del Estado de Chile. Es un estamento autónomo vinculado al Ministerio de Educación, y cuyo fin es atender la educación preescolar del país. Por tanto, como naturaleza y objeto de la anterior, la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) tendrá a su cargo: crear y planificar, coordinar, promover y estimular la organización y funcionamiento de sus jardines infantiles y regulando el funcionamiento de los jardines infantiles privados (BCN, 1970).

El compromiso de la institución consiste en “(...) *entregar Educación Parvularia de calidad a niños y niñas, menores de cuatro años en situación de vulnerabilidad social, para así generar las mejores condiciones educativas y contribuir a la igualdad de oportunidades*”. A través de este compromiso, la institución a través de su trabajo educativo ayuda al desarrollo de capacidades, habilidades y aptitudes de los párvulos y apoya a las familias a través de los programas de atención educativa en salas cuna y jardines infantiles administrados en forma directa y por terceros. Por otro lado, el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco” depende de la Universidad de Valparaíso por obligatoriedad de esta ley, en donde en el artículo 33° enuncia que “(...) *toda institución, servicio, empresa o establecimiento, sea fiscal, semifiscal, municipal o de administración autónoma, que ocupe veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberá tener salas-cunas, anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan alimentar, a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén laborando*”.

Tabla N°1: Antecedentes Generales de la Institución

Características de la Institución	
Nombre	Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”
Directora	Corina Guajardo Beltrán
Dependencia	Universidad de Valparaíso Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI)
Código JUNJI	05101019
Rol Base de Datos (RBD)	945261-3
Dirección	Calle Chiloé #1918, Valparaíso
Teléfono	32-2217841
Email	Jardininfantil@uv.cl

Fuente: Compendio Práctica Profesional de Trabajo Social, 2017

### Estructura Organizacional

#### Misión

La misión del Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco” es velar por el desarrollo integral de los niños y niñas que se atienden en el establecimiento, satisfacer sus necesidades y favorecer una sana convivencia en un clima lúdico, afectivo y familiar. En el Ejercicio de esta misión, el Jardín garantiza a todos los infantes de 84 días a 4 años, experiencias educativas, enriquecedoras y significativas, con especial énfasis en el cultivo de una vida saludable, otorgando seguridad y confianza tanto a los niños y niñas, como a sus familias.

Como entidad que depende de la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la Universidad de Valparaíso, el Jardín Infantil garantiza una atención profesional de calidad a los hijos e hijas de funcionarios y estudiantes de esta Universidad. (DAE, 2018).

## **Visión**

Un Jardín Infantil y Sala Cuna con calidad formativa y profesional, destacada a nivel regional, que se proyecta ante la comunidad, respetando su identidad que se vincula a la Universidad de Valparaíso y a la ciudad que habita. Presenta un crecimiento sostenido, en la formación de niños y niñas, ofreciendo un nivel de excelencia en el resultado de sus procesos educativos.

El Jardín Infantil y Sala Cuna mantiene una actitud de responsabilidad social e impulsa acciones innovadoras en su relación con la comunidad. Los niños y niñas que egresan del establecimiento se caracterizan por el sello valórico que esta institución propone y están en las mejores condiciones para ingresar a establecimientos educativos de excelencia (DAE, 2018).

## **Objetivos de la Institución:**

Los objetivos de trabajo de la institución se establecen en base a proyectos educativos para períodos específicos, los cuales a su vez se establecen en base a la acreditación del establecimiento y que, de acuerdo al Proyecto Educativo Jardín Infantil y Sala Cuna "Conejito Blanco", corresponden a:

### **➤ Objetivos Generales:**

1. Generar un cambio de nivel institucional que apunte al mejoramiento de la calidad educativa incorporando activamente a los niños y niñas como sujetos constructores de sus propios aprendizajes.
2. Desarrollar un plan educativo que, inspiró en las bases curriculares, responda a las características de los párvulos y sus familias respetándolos en su singularidad, manteniendo un clima de apertura y favoreciendo la autonomía en sus acciones.
3. Crear e implementar proyectos complementarios de acuerdo de los planes implementados por JUNJI a nivel nacional y que se enmarcan en los estilos de vida saludable que se declaran en la misión de la institución,

relacionados a: Salud Bucal, Lactancia Materna, Género, Buen Trato e Interculturalidad.

4. Habilitar espacios educativos en los cuales los párvulos puedan explorar y realizar diversas actividades que le permitan descubrirse a sí mismo.
5. Llevar a cabo perfeccionamiento técnico con el fin de rescatar y considerar al adulto como un agente guía, orientador y facilitador de los procesos educativos.
6. Implementar estrategias que permitan la incorporación de las familias al trabajo pedagógico con los hijos e hijas tanto en el establecimiento como en el hogar a modo que puedan comprender el proceso educativo.
7. Dar a conocer a la comunidad universitaria el trabajo que se realiza al interior del Jardín Infantil, de manera que este se posicione como miembro activo dentro de la Universidad.
8. Establecer redes de trabajo interdisciplinario con otros miembros universitarios con el fin de enriquecer el quehacer pedagógico.

➤ **Objetivos Estratégicos**

1. Establecer los lineamientos que guiarán y evaluarán las acciones referidas a la organización interna del establecimiento.
2. Consolidar la calidad de los procesos educativos, respuesta al Marco del Modelo de la Gestión de Calidad.
3. Incentivar la labor pedagógica del personal, a través de un plan de capacitación.
4. Establecer los lineamientos que guiarán y evaluarán las acciones referidas a la dimensión comunitaria-familiar.
5. Seleccionar los alumnos que serán beneficiados con la beca "Jardín Infantil".
6. Potenciar la imagen del Jardín Infantil ante la comunidad universitaria como un espacio educativo seguro y de calidad.

7. Derivar casos de riesgo en los párvulos, hijos (as) de alumnos (as), que necesiten de la intervención de la Dirección de Asuntos Estudiantiles.
8. Mantener el convenio con la Junta Nacional de Jardines Infantiles.
9. Velar por la sustentabilidad de la organización a través del manejo de los presupuestos anuales y de las rendiciones de cuentas.
10. Medir la satisfacción de los usuarios mediante la entrega de una atención de excelencia a los párvulos.

### **Funciones de la Institución**

El Jardín Infantil y Sala Cuna "Conejito Blanco" funciona de acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional de la Universidad de Valparaíso. La prestación de servicios educacionales que presta el establecimiento educacional se encuentra en el nivel preescolar, la cual está destinada a niños y niñas entre los 84 días de nacido y los 5 años, en los cuales son divididos en niveles por edad, en donde los párvulos deben alcanzar las metas establecidas para su edad.

Dentro de la Institución se establecen funciones implícitas que son abordadas de manera diaria a nivel interno, documentada en los proyectos por sala correspondiente a cada nivel pedagógico, las cuales son desempeñadas por las funcionarias, técnicos y educadoras. Dentro del compromiso Institucional y el cuerpo educativo se privilegia el aprendizaje y el buen trato con la Comunidad Educativa del Jardín Infantil y Sala Cuna Conejito Blanco.

La Educación Parvularia, y la aplicación de la perspectiva de interculturalidad presente en la Institución, se dirige principalmente en la aceptación entre pares, permitiendo que los niños y niñas de todos los niveles presentes dentro de la institución, sean guiados y adquieran una formación integral que va acompañando su crecimiento, entregando de igual manera, valores y normas a los niños y niñas que los acompañarán toda su vida. Respecto a ello, y con el fin de que las normas y valores entregados dentro de la institución sean interiorizados por los niños y niñas debe existir un apoyo externo y un

reforzamiento por la comunidad educativa de la institución, es decir, familias, niños, niñas, educadoras, dirección, y todos aquellas que forman parte de esta comunidad, permitiendo el reforzamiento y sentido de identidad en ellos, así como las relaciones y comunicaciones en la institución (Bañados, 2017).

Dentro de las funciones educativas que desea potenciar la institución, es el trabajo colaborativo con el *Centro de Padres y Madres del Jardín Infantil y Sala Cuna Conejito Blanco*, fomentando la toma de decisiones y participación del grupo, incorporando propuestas de actividades al plan anual de trabajo de la institución, mediante presentación y planificación de proyectos que dicen relación con la línea educativa de la institución. El trabajo con el Centro de Padres y Madres, además, significa el fomento del sentido de pertenencia, no solo de quienes componen este, sino que además de aquellos apoderados que participan de instancias de co-diseño de actividades y ejecución de estas.

### **Proyecto Educativo**

La Reforma Educacional Chilena de Educación Parvularia, propone mejorar principalmente la calidad de la Educación favoreciendo los aprendizajes relevantes y significativos, asegurando su equidad, la participación familiar y de la comunidad nacional, contar con un marco curricular para el nivel, que defina objetivos y contenidos esenciales orientadores en especial sobre "*el para qué, el qué y el cuándo*" aprenden los párvulos, estableciendo una base cultural esencial para todos ellos, dar continuidad, coherencia y progresión al currículo de la Educación Parvularia con el de la Educación General básica, posibilitando una mayor articulación entre ambos niveles, entregar orientaciones sustanciales al conjunto del sistema de Educación Parvularia, para que puedan ser desarrolladas por las distintas modalidades y programas.

Desde esta perspectiva el marco curricular de nuestro centro Educativo se basa principalmente en cuatro ejes:

- Construcción de sus propios aprendizajes

- Desarrollo del pensamiento lateral
- Educación de las artes
- Creatividad

Para el desarrollo de estas experiencias se utilizan diversas estrategias metodológicas tales como:

- Centro de interés, Método de Proyecto, Talleres, Juego Heurístico, Cuento eje, Motivo de lenguaje, Pensamiento creativo, Manejo educativo de las emociones, Experimentación didáctica.
- La organización del tiempo y el espacio juegan un rol fundamental, respetando las diferencias individuales, intereses y características de nuestros niños y niñas.
- Nuestro sello es ser un jardín infantil puertas abiertas. Por una parte la familia Universitaria a través de las diferentes carreras que intervienen, como las familias usuarias que son parte activa y participativa de este proyecto enriquecen el trabajo pedagógico.

### **Proyectos del Jardín Infantil**

Dentro del Jardín Infantil y Sala Cuna "Conejito Blanco" existen diversos proyectos que son transversales dentro del funcionamiento de la institución, que constantemente se están desarrollando durante el año escolar.

Los proyectos son:

- Lactancia Materna: El vínculo madre e hijo/a es fundamental para el desarrollo de la confianza en el párvulo. A partir de esta premisa, el Jardín Infantil propone su "Política de Lactancia Materna", lo que en conjunto con el Proyecto otorgan la distinción de "Jardín Amigo de la Lactancia Materna" (JIALMA), en donde, se cuenta con un espacio físico dentro del establecimiento acorde con las necesidades de comodidad, higiene y tranquilidad para que las madres puedan amamantar a sus hijos e hijas.

- **Buen Trato:** Este proyecto tiene como objetivo velar por el bienestar integral del niño y niña; e implica la promoción del cuidado de sí mismos, el amor propio y el cultivo de relaciones sanas, basadas en prácticas de buena convivencia. De esta manera, el proyecto busca propiciar experiencias en torno a la temática ya descrita.
- **Salud Bucal:** La experiencia temprana de hábitos higiénicos promueve la salud bucal como parte esencial de la vida saludable. Por lo tanto, el equipo pedagógico-técnico potencia a través de experiencias significativas en relación a la prevención y conocimiento del tema.
- **Interculturalidad:** “Aprender lo lejano desde lo cercano”, valorar nuestra procedencia, características y costumbres como familia y comunidad, es primordial para iniciar el descubrimiento del mundo que nos rodea.
- **Género:** las nuevas tendencias sociales, nos hacen valorar a hombres y mujeres por igual, entendiendo que, a partir de sus características, todos somos potencialmente capaces. Es de esta forma que los niños y niñas que componen nuestra comunidad educativa desarrollan experiencias pedagógicas que los incentivan a desarrollar este criterio en su accionar.

### **Tipo de Institución:**

Corresponde a una institución de tipo educativa la cual cuenta con profesionales del área de Educación Pre-escolar. Corresponde a una de las Unidades de Servicio de la Dirección de Asuntos Estudiantiles (DAE) de la Universidad de Valparaíso.

La institución posee un convenio vía transferencia de fondos en conjunto con la Junta nacional de Jardines Infantiles (JUNJI) que contribuyen en los beneficios de tres grupos concretos:

- Hijos/as de alumnos/as de la Universidad de Valparaíso.
- Funcionarios pertenecientes a la Universidad de Valparaíso.

- Comunidad de la Ciudad de Valparaíso.

### **Cobertura**

El Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco” atiende a niños y niñas desde los 84 días de nacidos hasta los cuatro años de edad.

Al establecimiento educacional pueden ingresar:

- Hijos e hijas de los y las estudiantes de la Universidad de Valparaíso
- Hijos e hijas de Funcionarios/as de la Universidad de Valparaíso
- Ingreso Vía Comunidad.

Este último ingreso corresponde a matriculas abiertas a la comunidad de la ciudad de Valparaíso, en donde a través de la derivación de JUNJI o por consulta directa al Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”, en el cual se permite el ingreso de niños y niñas entre 2 a 4 años de familias vulnerables y que cuenten con el Registro Social de Hogares (RSH).

El establecimiento educacional cuenta con una matrícula de 78 niños y niñas los que son distribuidos según edad en los siguientes niveles:

- Sala Cuna UV: 12
- Sala Cuna JUNJI: 14
- Heterogéneo: 32
- Medio Mayor: 9
- Transición: 11

### Organigrama Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”



**Fuente:** Dirección de Asuntos Estudiantiles – Universidad de Valparaíso, 2018.

Cabe señalar, que, en el organigrama de la institución, no existe el cargo de **Coordinación del Jardín Infantil y Sala Cuna Conejito Blanco** por decreto, sin embargo, se asigna la función a una Trabajadora Social de la Dirección de Asuntos Estudiantiles – DAE de la Universidad de Valparaíso, autorizado por Prorectoría de la Universidad, y Directora DAE. Lo anterior, representa una invisibilización del Trabajo Social, su perfil en la institución, y el rol de la profesión en el área de educación, dado que solo se asigna una función a las que ya posee la Trabajadora Social que coordina la institución a sus responsabilidades laborales.

### Historia Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”

Su creación data al año 1970, en respuesta a una iniciativa de los funcionarios de la Universidad de Chile - Sede Valparaíso para atender a los y las hijos/as de funcionarios y estudiantes de esta casa de estudios, a cargo del Departamento de Bienestar Social. Posteriormente, en el año 1979, producto de una disposición legal el jardín infantil pasa a depender de Rectoría de la Universidad, estableciéndose desde ese momento que el jardín infantil atendería sólo hijos/as de funcionarios.

En el año 1983, la Universidad de Chile pasa a ser Universidad de Valparaíso, por consecuencia de la promulgación de la Ley General de Universidades de 1981, iniciando la privatización de la Educación Superior, y desarticulación de la red de universidades públicas, por ende, la Universidad de Chile se regionaliza en sus diversas sedes ya existentes. Posteriormente, en el año 2006, el jardín queda bajo el alero de la carrera de Educación Parvularia correspondiente a la Facultad de Medicina de la Universidad de Valparaíso, decisión que responde a la necesidad de implementar estrategias de cambio y mejoras a nivel de infraestructura como trabajo educativo. Al siguiente año, este proyecto comienza a funcionar, atendiendo a 64 párvulos en total, teniendo como **prioridad a los hijos e hijas de los estudiantes y funcionarios de la Universidad de Valparaíso.**

A fines de enero del año 2010 el Jardín Infantil fue trasladado desde Avenida el Parque #529 Cerro Playa Ancha al plan de la ciudad de Valparaíso, a una vivienda arrendada por la casa de estudios, ubicada en Calle Chiloé 1918, Valparaíso, con el fin de dar cumplimiento a la normativa exigida por JUNJI y por el Servicio Nacional de Salud. Este mismo año el jardín pasa ser parte de los servicios de la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la Universidad de Valparaíso.

Cabe destacar que en este periodo se reafirman convenios ya existentes con ciertas instituciones y se generan nuevas redes de apoyo para la institución cercanas al sector en el cual se ubica y dentro de la Universidad de Valparaíso, comienzan las prácticas profesionales de la Escuela de Enfermería de la propia Universidad. Posteriormente, en el año 2013, se da inicio a las **Prácticas Profesionales de la Escuela de Trabajo Social.** Durante este año, un grupo de estudiantes, entre ellos pertenecientes a la Escuela de Trabajo Social, realizan diseño y realización de mural de la fachada del jardín infantil para darle un sello más distintivo en el aspecto visual sobre sus áreas de trabajo y la protección a la infancia.



**Imagen N°2:** Estudiantes de la Universidad de Valparaíso diseñan y pintan frontis institucional. (DAE, 2014)



**Imagen N°3:** Frontis institucional posterior a intervención artística de estudiantes de la Universidad de Valparaíso (DAE, 2014)

Durante el año 2016, asume el cargo directivo del Jardín Infantil la Sra. Corina Guajardo Beltrán, Educadora de Párvulos titulada de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso. Este mismo año, se genera un convenio con la carrera de Trabajo Social, frente a la necesidad de crear un grupo de voluntarios que contribuyan con la evacuación de los párvulos ante desastres naturales y emergencias como: Tsunamis, Incendios, Terremotos, Etc. Lo cual ayuda a la facilitación del desplazamiento de todos y todas, además se le pide a la Directora de la Escuela, Sra. Elena Salum, permitir que la Escuela de Trabajo Social sea "Zona Segura" frente a cualquier eventualidad. En este mismo año, se presenta la **Inserción de la primera tesista de la carrera de Trabajo Social**, la Srta. Crisly González Ahumada, su Proyecto de Título se basa en dos programas de la institución: "Buen Trato" y "Vida Saludable" cuya indagación apunta hacia los padres y madres estudiantes de la Universidad, su doble rol como padre-madre y estudiante y la percepción de estos ante los beneficios entregados por la institución.

**Recursos de la Institución:**

**Recursos Humanos**

Tabla N°2: Recursos Humanos.

Área de desempeño	Equipo de Trabajo
Dirección y Administración	Directora Institución
Asistente Social	Asistente Social Dirección de Asuntos Estudiantiles Universidad de Valparaíso
Sala Cuna Blanca (UV)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1 Educadora de párvulos</li> <li>➤ 2 Técnicos en Educación Parvularia</li> </ul>
Sala Cuna Amarilla (JUNJI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1 Educadora de Párvulos</li> <li>➤ 2 Técnicos en Educación Parvularia</li> </ul>
Nivel Medio Heterogéneo	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1 Educadora de Párvulos</li> <li>➤ 3 Técnicos en Educación Parvularia</li> </ul>
Nivel Medio Mayor/Transición	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 1 Educadora de Párvulos (1)</li> <li>➤ 2 Técnicos en Educación Parvularia</li> </ul>
Equipo de Apoyo	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 2 Auxiliares</li> <li>➤ 2 Manipuladoras de alimentos (Empresa ALICOPSA)</li> <li>➤ 1 Manipuladora de Alimentos (Universidad de Valparaíso)</li> </ul>

**Fuente:** Elaboración Propia.

### **Recursos Financieros:**

El Jardín Infantil y Sala Cuna Conejito Blanco, recibe recursos principalmente de dos fuentes:

- La primera corresponde a los que derivan desde el departamento de presupuesto de la Universidad de Valparaíso hacia la Dirección de Asuntos estudiantiles y luego al Jardín infantil cuando se solicite de acuerdo a un plan de gasto anual que realiza la dirección de la Institución. Este plan de gasto abarca una serie de ítems para los cuales se destina el dinero entregado por la Universidad de la cual depende, pago de sueldos, adquisición de bienes y servicios, entre otros.
- La segunda fuente de ingreso respecta a la Vía de Transferencia de Fondos (VTF) de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI), la cual destina recursos a los establecimientos que componen un espacio educativo ajustado a la normativa, vale decir, que se cumplan con aquellas condiciones básicas tanto de infraestructura, seguridad, dotación de personal, profesionales idóneos que cuente con un proyecto educativo apropiado para los párvulos. Para el cumplimiento de estas normas, fiscaliza a cada Jardín Infantil y Sala Cuna que se encuentren bajo su alero con un equipo técnico conformado por un/a Asistente Social, Educadora de párvulo y Nutricionista, los cuales se abocan a las áreas competentes a su profesión.

### **Recursos Materiales:**

Lo que respecta a los recursos materiales que se utilizan en la institución, estos son variados y dependen de las necesidades de los diferentes niveles que cuenta el Jardín. Los recursos para el aprendizaje del alumno/a constan de:

- **Biblioteca de aula:** con textos de material resistente de diversos tipos y tamaños en cantidad suficiente y distribuidos de forma que siempre están al alcance de ellas/ellos
- **Material didáctico para apoyar experiencias pedagógicas:** los cuales deben encontrarse en buen estado para desarrollar los siguientes ámbitos de aprendizaje:
  - **Autonomía:** Pelotas de diferentes tamaños, y materiales, tijeras con punta roma, bloques en cartón resistente, espuma y madera de diferentes formas y colores. Aparatos, implementos y juegos para el desarrollo de la coordinación motora y la sicomotricidad tales como cojines, esponjas colchonetas, cuerdas, carretillas, resbalines, aros. Objetos de uso cotidiano en materias primas y texturas diversas tales como: campanas de mera, bolsas pequeñas de diferentes géneros, estuches de cuero, sonajeros, cascabeles, cajas de madera.
  - **Identidad:** Objetos para la identificación y material para juegos de representación tales como: espejos de cuerpo entero, tablero de asistencia, casillero o espacio para guardar pertenencias, utensilios de cocina, escobas, camas, y otros que formen el mobiliario del hogar en versión infantil.
  - **Convivencia:** Juegos de cooperación o colectivos tales como: dominós, memorices, ludos, cartas, medios de transportes, muñeca, tablero de responsabilidades, y otros
  - **Lenguaje Verbal:** Cuentos infantiles, material que incluye fotografías, imágenes, teléfonos de plástico, pizarras individuales, etc.
  - **Lenguaje artístico:** Pinturas, radio y música
  - **Seres vivos y su entorno:** Figuras de animales, libros sobre flora y fauna.
  - **Grupos humanos, sus formas de vida y acontecimientos relevantes:** Figuras del cuerpo humano, libros y guías sobre historia, anatomía y pueblos originarios.

*Contexto Institucional:  
Jardín Infantil "Conejito Blanco"*

- *Relaciones lógico matemáticas y cuantificación:* Cubos con números, libros sobre números.
- **Patio Interior:** Materiales didácticos, colchonetas, cuerdas, ula ula, pelotas plásticas.
- **Patio Exterior:** Juego Ergonómico de madera, Juegos plásticos, casa de plástico, juguetes.

### Trabajo social en la Institución

Tabla N°3: Objetivos Trabajo Social en la Institución

Objetivo General
Desarrollar acciones técnico-profesionales, desde la Dirección de Asuntos Estudiantiles en apoyo a la labor cotidiana del equipo profesional del Jardín Infantil en el proceso de atención integral a los padres y apoderados de la Institución.
Objetivos Específicos
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementar proceso de postulación y selección formal de estudiantes regulares UV- padres o madres- que requieran ingresar a hijos o hijas a nivel educativo del Jardín Infantil.</li> <li>2. Implementar sistema para Control de Supervisión de Prácticas Profesionales, desarrolladas en el Jardín Infantil.</li> <li>3. Diagnosticar temáticas de interés para comunidad educativa; y de situación socioeconómica general de las familias integrantes de Jardín Infantil.</li> <li>4. Diseñar sesiones o acciones de trabajo para Padres/apoderados y equipo de profesionales del Jardín Infantil.</li> </ol>

**Fuente:** Compendio Práctica de Formación Profesional de Trabajo Social, 2017.

## **Rol y funciones de trabajo social en la institución**

La institución no cuenta con un/a Trabajador/a Social que se encuentre inserta en las dependencias del jardín en un horario establecido, sin embargo, depende y se coordina por la Asistente social de la Dirección de Asuntos Estudiantiles Sra. Natalia Castillo conjuntamente con la Dirección del Jardín, contando además con la red activa de Asistentes Sociales de las diferentes facultades y Campus Sede Valparaíso-Viña del mar (Bañados, 2017).

Entre sus funciones se encuentran:

- Coordinar la selección y revisión de las postulaciones al Jardín Infantil, tanto de padres/madres estudiantes, como los que se realizan vía ingreso JUNJI.
- Gestionar convenios de colaboración con otras instituciones, que apoyen la labor que realiza el Jardín.
- Orientación profesional al Jardín Infantil en los temas que le pueden afectar.
- Participación de reuniones conjuntas entre la Dirección DAE y JUNJI
- Diseño y mejoramiento anual, del Programa "Jardín Infantil Conejito Blanco UV" anteriormente mencionado.
- Supervisión de Tesis y prácticas profesionales de los estudiantes de Trabajo Social en la Institución.

Atendiendo la incorporación de los estudiantes en Práctica de Trabajo Social desde el año 2013, estos cumplen una serie de funciones de acuerdo a la problemática abordada y su nivel de intervención de Práctica Profesional. En este contexto podemos encontrar las siguientes funciones:

- Asesorar a padres y apoderados en temas relacionados con las habilidades parentales.
- Realización de Talleres socioeducativo y recreativos a las funcionarias del Jardín o Talleres dirigidos a los apoderados en variadas temáticas.
- Apoyo a las actividades del Jardín.

- Apoyo al centro de padres en coordinar su participación en proyectos y fondos concursables.

Con respecto los roles propios del Trabajador social, toma relevancia el cómo se desarrolla esta multiplicidad de roles para resolver las necesidades de bienestar de la comunidad en la cual se desenvuelve y desempeña profesionalmente. Es así como el Trabajador Social del Jardín y sala cuna “Conejito Blanco” cumple los siguientes roles:

- Supervisor/a: La o el Trabajador Social se encarga de la supervisión del jardín con respecto a postulaciones de ingreso a este, problemáticas que afecten el bienestar de los párvulos, sus familias como de la realización de las actividades del jardín. La supervisión que realiza el trabajador Social viene por parte de la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la Universidad de Valparaíso de la cual depende. Para así velar por el cumplimiento de las normativas exigidas, la entrega de un servicio de calidad y acorde a las necesidades de la comunidad que la conforma.
- Coordinador/a y Planificador/a: En este rol se destaca la capacidad de organizar y formar sistema de redes, que generen un cambio positivo en el bienestar de los sujetos de interés, planificar actividades futuras, coordinar contactos con otros profesionales y técnicos que van en ayuda de las acciones y actividades programadas en beneficio de la comunidad. Este rol se realiza en conjunto con la Directora del Jardín todo con miras a generar un ambiente de bienestar integral tanto de apoderados, párvulos y funcionarios de la institución.
- Asesor/a/Orientador/a: Con sus conocimientos profesionales se transforma en un guía para generar en las personas la capacidad de autogestión sobre

la solución de las necesidades sociales básicas que puedan afectar a un individuo o el colectivo.

- Educador Social Informal: Desde este punto el Trabajador Social entrega a los sujetos de intervención que conforman la comunidad del Jardín las herramientas necesarias y suficientes para crear destrezas y habilidades para puedan resolver sus propios problemas o dificultades. Donde se busca generar la participación de los individuos en esta entrega de conocimientos que le permitan coexistir dentro de la sociedad y la serie de normas que la rigen.
- Mediador/a: La o el trabajador social a través de su rol de mediador está capacitado para guiar de forma ordenada, sistemática y metodológica a las partes en conflicto que se puedan presentar en la institución en la búsqueda del descubrimiento y la consecución de un acuerdo en beneficio de estas. Siendo este un "vehículo" idóneo hacia un acercamiento mutuo de ruptura de barreras.

### **Sujetos de Atención**

Los sujetos de atención de la Asistente Social del Jardín Infantil y Sala Cuna Conejito Blanco son:

- Apoderados de las y los párvulos.
- Estudiantes de la Universidad de Valparaíso.

### **Motivos de Atención:**

- Situaciones irregulares de parte de la familia o de comportamiento del párvulo que evidencien una situación de vulnerabilidad para el/ella y su familia.
- Asesoría técnica

# Capítulo II:

## Marco Referencial

---

## Capítulo II: Marco de Referencia

### 2.1. Formación Profesional de Trabajo Social

***“La importancia del papel del educador, el mérito de la paz con que viva la certeza de que parte de su tarea docente es no sólo enseñar los contenidos, sino también enseñar a pensar correctamente”***

Freire, 2001

#### 2.1.1. Antecedentes Históricos del Trabajo Social

La formación profesional de Trabajo Social en Chile, data con la creación de la primera escuela de Servicio Social, denominada *Escuela de Servicio Social de la Beneficencia Pública* fundada en Santiago el 4 de mayo de 1925, que, posteriormente cambia su nombre en honor a su fundador, siendo conocida desde entonces como **Escuela Dr. Alejandro del Río, reconocida como la primera unidad especializada de formación social en Latinoamérica**, dependía de la Junta Nacional de Beneficencia, iniciativa del Estado destinada a atender las necesidades médico sociales de la población de menores recursos.(Carvajal, 2016).

Desde la creación de la Escuela Dr. Alejandro del Río, comienzan a formarse las **escuelas que corresponden al núcleo histórico de la profesión**, responsable exclusivo del desarrollo disciplinario y del resguardo de la calidad de la formación; 1929, se crea la **Escuela Elvira Matte de Cruchaga**, vinculada a organismos de la Universidad Católica de Chile; 1940, se **fundan en forma simultánea las escuelas de trabajo social de Santiago, Temuco y Concepción**, dependientes del Ministerio de Educación Pública; 1945, se crea la **Escuela de Trabajo Social de Valparaíso**, dependiente de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile, Calidad que le confiere el carácter de **primera escuela de trabajo social con rango universitario del país**. En esta misma

ciudad, en el año 1956, se funda la **Escuela de Trabajo Social de la Universidad Católica de Valparaíso**. Este año se crean las escuelas de trabajo social de la **Universidad de Chile, Sede Antofagasta** y la escuela de la **Universidad de Concepción**, la cual es heredera formativa de la escuela dependiente del Ministerio de Educación y fundada algunos años antes en la misma ciudad. Años más tarde se suman en el siguiente orden; la escuela de la Universidad de Chile, sede Osorno, y la escuela de la Universidad del norte; escuela sedes de La Serena, Osorno y Chillán de la Universidad de Chile (Castañeda & Salamé, 2012).

Sin embargo, en el año 1973, el escenario se agita y un golpe de Estado generará efectos inmediatos a la formación en trabajo social, después del golpe de Estado se **cierran las escuelas de Trabajo Social** de la Universidad de Chile, La Serena, Chillán y Osorno, y las restantes sedes sobreviven en medio de la represión y la censura. (Castañeda en Cerda, 2016).

Sin embargo, para el Trabajo Social chileno, pionero en América Latina, le esperaban un último ultraje; en el año 1980, las reformas estructurales al sistema de educación superior chileno desarrollan lo aplicado por la Ley General de Universidades (BCN, 1981), lo que ocasiona la **pérdida del rango universitario para trabajo social y la autorización para dictar la carrera en universidades privadas e institutos profesionales**, permitiendo por tanto, la creación de instituciones de educación superior con fines de lucro que no dependieran del estado chileno y la regionalización de las universidades estatales. En esa línea, a mediados de la década de 1980, **abre la primera escuela privada de Chile**, dando origen a un incremento en la escuela formativa, lo que sobrepasa aún más durante la década de 1990 e inicios de los 2000, lo que conlleva años más tarde a que la oferta formativa alcance a 111 programas de trabajo social en todo Chile, siendo considerada por el Ministerio de Educación como una de las 10 carreras más saturadas del país. Durante este período, el quehacer profesional del Trabajo Social, estará orientado a responder las lógicas de una política de Estado de carácter subsidiaria, sustentado desde una racionalidad de carácter instrumental, que respondería a una ética de la responsabilidad (Aguayo, 2007). En este

escenario histórico político, los temas centrales en la reflexión de trabajo social luego del retorno a la democracia en la década del noventa, están orientados a la superación de la pobreza y al aporte profesional en el ideal de un desarrollo económico con justicia social (Castañeda & Salamé, 2012). Posteriormente, la profesión recupera su rango universitario, generando la dicotomía de títulos profesionales de *trabajador o trabajadora social* en la formación universitaria y *asistente social* para la formación entregada por Institutos Profesionales.

### 2.1.2. Modelo de Formación orientado por Competencias

A inicios del 2000, la Educación Superior en Chile y en el mundo enfrenta a nuevos desafíos provenientes de las transformaciones tecnológicas y económicas del mundo social, proponiendo un nuevo paradigma educativo, que transita desde un enfoque centrado en la enseñanza, a uno centrado en el aprendizaje. En este nuevo paradigma, el estudiante es protagonista y responsable de construir y estructurar su conocimiento y los profesores, de orientar y facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje, apoyados en el uso de nuevas tecnologías de información y comunicación. Esta transformación, posiciona nuevas competencias sugiriendo una amplificación de la capacidad de respuesta profesional al vertiginoso devenir social contemporáneo. Una de las formas para dar respuesta a estas demandas, fue **definir perfiles de egreso basados en competencias y establecer mecanismos para asegurar su cumplimiento al término de los estudios** (CINDA, 2000).

El surgimiento del concepto de competencia profesional tiene su origen en la competencia laboral, la que es resultado de las investigaciones de David McClelland en los años 70'. Estas investigaciones se enfocaron hacia la identificación de variables que permitieran explicar el desempeño profesional y personal. Esta situación obligó a modificar la estructura de los mercados de trabajo, la gestión, y la organización de los sistemas productivos. (Mertens, 1996). Su desarrollo, en la formación y el empleo, tuvo lugar durante la primera mitad de

los noventa, a partir de las distintas experiencias internacionales que desde este enfoque se fueron materializando. Estados Unidos, Canadá, Australia, Reino Unido y España, entre otros, comenzaron a avanzar en diferentes experiencias que fueron conformando un nuevo escenario en la forma de entender la formación para el trabajo. El Enfoque por Competencias se ha extendido por distintos países, en especial en Latinoamérica. Producto del entorno económico globalizado, México, Colombia, Chile, Argentina y Honduras, entre otros, aparecen como los primeros precursores.

#### Definición de Competencias:

Los antecedentes nacionales, refieren que a partir de numerosos documentos gubernamentales y de organismos internacionales, condujo un replanteamiento de los currículos universitarios, generando una necesidad de dar fe pública de las capacidades de los egresados para su ejercicio profesional. El debate respecto al concepto de competencia es diverso, por tanto, existen diversas definiciones que se presentarán a continuación;

Le Boterf (1995), caracteriza a la **competencia como un saber-entrar en acción, lo cual implica saber integrar, movilizar y transferir un conjunto de recursos** (conocimientos, saberes, aptitudes, razonamientos y otros) **en un contexto dado a fin de realizar una tarea o de hacer frente a diferentes problemas que se presenten**. Asimismo, plantea que una competencia es la capacidad de actuar de manera eficaz en un tipo definido de situación, capacidad que se apoya en conocimientos, pero no se reduce a ellos. Para enfrentar una situación de la mejor manera posible, generalmente debemos usar y asociar varios recursos cognitivos complementarios, entre los cuales se encuentran los conocimientos. Por otro lado, Irigoien (2003), define **competencia como un conjunto identificable de conocimiento, actitudes, valores y habilidades relacionadas entre sí** que permiten desempeñar satisfactoriamente en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional.

En ese sentido, y de acuerdo con la definición que nos entrega CINDA (2004), competencia se entenderá como la **concentración de saberes, no sólo pragmáticos y orientados a la producción, sino aquellos que articulan una concepción del ser, del saber, saber hacer, del saber convivir**. Las competencias son, por tanto, propiedades de las personas en permanente modificación que deben resolver problemas concretos en situaciones de trabajo con importantes márgenes de incertidumbre y complejidad técnica. Cabe señalar, que **las competencias son diferentes en cada situación y momento, se desarrollan a través de experiencias de aprendizaje** en cuyo campo de conocimiento **se integran tres tipos de saberes; conceptual** (saber conocer), **procedimental** (saber hacer) y **actitudinal** (saber ser), son aprendizajes integradores que involucran la reflexión sobre el propio proceso de aprendizaje (metacognición).

Por tanto, entenderemos por competencia como una *concentración de saberes integrados dispuestos a orientar la acción, que articulan una concepción del ser, saber, saber hacer, saber convivir*.

De acuerdo con lo que establece el Proyecto Tuning, pueden distinguirse dos tipos de competencias de egreso:

- **Competencias Genéricas**: que son transversales y que engloban aquellas capacidades referidas principalmente a la interacción humana, siendo por tanto comunes a varias profesiones.
- **Competencias Específicas**: referidas más bien a las competencias de titulación y, por tanto, particulares de cada profesión, donde predominan los aspectos propios de cada disciplina. En este ámbito adquieren especial relevancia los aspectos teóricos-prácticos de la formación.

### 2.1.3. Formación Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso

*Hemos visto una y mil veces, cada año, cómo el habitante ha encadenado las calles y la lluvia y el fuego han desteñado sus escaleras, y cómo un manto de tristezas fue cubriendo los cerros con sus calles y sus niños. Pero, a diferencia del gitano, nosotros no le tenemos miedo a la pobreza, porque el Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso amarra como el hambre. No se puede vivir sin ejercerlo y no se puede dejar sin que nos falte. Tenemos la brea, el viento sur, los volantines, el conocimiento social, la metodología, los valores, la ética, la convicción y la vocación. Así relata la Dra. Patricia Castañeda (en Cerda, 2016), un saludo de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el compilado de “90 años de Trabajo Social en Chile y Latinoamérica” a la red de escuelas de Trabajo Social pertenecientes al Consejo de Rectores.*

La Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso inicia con el comienzo de sus funciones el 28 de septiembre de 1945 como Escuela de Servicio Social de Valparaíso, dependiente de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile. Por la fecha de su fundación, la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso le otorga la **sexta antigüedad entre las escuelas de trabajo social chilenas, siendo la primera escuela con carácter universitario en el país** (Carvajal, 2016). Es indispensable en la realidad nacional e internacional del Siglo XXI., pues prepara profesionales con sólidos conocimientos en ciencias y métodos de intervención social para contribuir al bienestar de personas, familias, organizaciones y comunidades, mediante la integración profesional a instituciones públicas y privadas. El alumno egresado de la carrera se podrá desempeñar en el amplio campo del desarrollo económico sociocultural y político, en organismos públicos y privados, de nivel nacional e internacional, que aplican estudios y políticas sobre bienestar y protección social, apuntando a los mejoramientos de las condiciones y calidad de vida de personas, familias, organizaciones y comunidades (Trabajo Social, 2018)

## Características metodológicas de la Escuela de Trabajo Social Universidad de Valparaíso

De acuerdo a Gaivizzo (2006), las características de la formación metodológica de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso se pueden organizar a través de la revisión de sus planes de Estudio, las cuales a su vez, son producto de las influencias del contexto político-social del país, en donde se evidencia el énfasis en corrientes:

- Formación Metodológica basada en el Método Científico (1925-1960):

La formación profesional en este periodo está marcada por el **carácter asistencialista** que es propio de los inicios de la profesión, en donde existía un gran apoyo desde la religión cristiana que da respaldo al ejercicio profesional. En este periodo, Chile, se sumerge dentro del Estado de Bienestar Social, en donde surge gran preocupación por las condiciones de vida de la población obrera, creándose en este periodo instituciones que fueran en socorro de la población más vulnerable del país, y el Ministerio de Bienestar Social. La época está marcada por la **formación metodológica en el Método Científico Clásico**, en donde el énfasis del proceso formativo estaba puesto en la enseñanza más que en el aprendizaje centrado en la academia.

- Cuestionamiento metodológico con rasgos socio críticos (1960-1973):

Dentro de este periodo **se transita desde el asistencialismo a la promoción**, lo cual conlleva grandes cambios dentro de la formación profesional, dentro de la profesión se genera una fuerte autocrítica, en el proceso llamado *Reconceptualización*, en donde se cuestiona el rol profesional, sus metodologías y sus niveles de intervención clásicos. Se revisa el carácter asistencialista de las prácticas sociales y de las teorías, conceptos y marcos valóricos que sustentan el quehacer profesional. La información disponible permite inferir la inclusión de

rasgos del paradigma socio crítico en el cuestionamiento al modelo científico de formación propio de la época.

- Formación metodológica positivista. Ciclo Tecnológico (1973-2000):

En nuestro país, en la formación profesional de Trabajo Social se comienza a desarrollar en 1976 el **Ciclo Tecnológico**, propuesta metodológica que concibe a la profesión como una tecnología, cuya secuencia de acción está centrada en *conocer para transformar*. Esta propuesta metodológica se concibe sobre la base de los aportes de la Planificación Normativa, Investigación Cuantitativa, Teoría Administrativa y Evaluación de Proyectos, con el fin de ordenar a través de momentos el proceso de la Intervención Social. Esta propuesta significó la unión metodológica para los tres niveles de intervención: Caso, Grupo y Comunidad, que hasta ese entonces se desarrollaban a partir de su propio acervo teórico metodológico.

- Diversidad metodológica (2000-2010):

Este periodo formativo se ha caracterizado por la **progresiva apertura hacia diversos estilos metodológicos** que se desarrollan en el marco de experiencias de intervención y gestión social. Entre los nuevos repertorios destacan Marco Lógico, Programación por Fases, Intervención Social Reflexiva, Investigación Cualitativa y Sistematización.

### **Plan de Estudios Carrera Trabajo Social Universidad de Valparaíso**

El *Plan de Estudios de la Carrera de Trabajo Social* y su expresión en la malla curricular, adscrito a la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, conduce a la obtención del **Grado Académico de Licenciado en Trabajo Social y al Título Profesional de Asistente Social**. El currículo comprende implícitamente el modelo educativo de la Universidad, así como las competencias de formación curricular propias del Trabajo Social, asociadas tanto al Grado Académico como al Título Profesional. Asimismo, comprende las

asignaturas correspondientes a dicha formación estructuradas en el Plan de Estudios de la Carrera de Trabajo Social.

Los objetivos del plan de estudios de la carrera de trabajo social son los siguientes:

*Objetivo General:*

Implementar un proceso formativo habilitante para el ejercicio profesional y el desarrollo disciplinario en Trabajo Social, a través de un repertorio de competencias genéricas y específicas que respalden un desempeño pertinente y orientado hacia la excelencia, en contextos sociolaborales diversos.

*Objetivos Específicos:*

- Formar profesionales con competencias específicas asociadas en los ámbitos de desempeño distintivos de Trabajo Social correspondientes a intervención social; políticas públicas; gestión del desarrollo económico y social; sujetos y procesos; y desarrollo personal y profesional.
- Formar licenciados con competencias profesionales específicas asociadas al ámbito de desempeño distintivo de Trabajo Social.
- Formar profesionales con competencias genéricas asociadas al ámbito de desempeño distintivo de desarrollo personal y profesional.

Respecto al *Modelo de Formación orienta por Competencias* y su aplicación en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, es planteado desde la Universidad en su **Modelo Educativo de la Universidad de Valparaíso**, el cual plantea en su Proyecto Educativo fundamentado de acuerdo a los fines de la Universidad, la misión que la institución establece en relación con su rol formador, el cual refiere que "(...)entregando las competencias para formar los graduados, profesionales e investigadores que la sociedad requiere, en un marco de gestión de calidad y compromiso con el desarrollo regional y nacional", por tanto para el cumplimiento de ello, la Universidad adopta en su Modelo Educativo, el **desarrollo**

de competencias requeridas para la formación de sus estudiantes, integrando un enfoque centrado en la adquisición de saberes, desde una perspectiva integral, así se expresarán en un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes. Para desarrollar lo anterior, la Universidad de Valparaíso ha comprometido un **modelo pedagógico orientado por competencias** y valores UV para todas sus carreras y programas.

Las competencias referidas en el perfil de egreso de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, se presentan en:

Tabla N°4: Competencias Perfil Egreso Escuela de Trabajo Social Universidad de Valparaíso

COMPETENCIAS		ÁMBITOS	
ESPECÍFICAS	a. <i>Competencias del ámbito disciplinario, ligados al Grado Académico de Licenciatura</i>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar los conocimientos disciplinarios disponibles que le proveen de criterios fundamentales para su desarrollo profesional, en un marco de aprendizaje continuo, y en el manejo operativo de las tecnologías de información y comunicación.</li> <li>• Generar conocimientos a través de las estrategias de investigación y de sistematización, contribuyendo al desarrollo disciplinario.</li> </ul>
	b. <i>Competencia</i>	Ámbito	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dominar repertorios</li> </ul>

ESPECÍFICAS	<i>ias ligadas al Título Profesional</i>	Intervención Social	teóricos, conceptuales y metodológicos pertinentes a cada nivel y carácter de la intervención profesional, para impulsar procesos de desarrollo a nivel de caso – familia, grupal y comunitario, con compromiso ético y reconocimiento a la diversidad.
		Ámbito Políticas Públicas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuir profesionalmente en el desarrollo de los procesos asociados a las políticas públicas, reconociendo las implicancias derivadas para los diferentes sujetos y territorios involucrados, en un marco de flexibilidad metodológica y fortalecimiento del trabajo en redes.</li> </ul>
		Ámbito Gestión del Desarrollo Económico y Social	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestionar los recursos humanos en organizaciones públicas y privadas, con orientación hacia el bienestar social, demostrando habilidades</li> </ul>

			<p>de comunicación efectiva y liderazgo en el trabajo de equipo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestionar recursos para el desarrollo de programas y proyectos de carácter social y/o productivo, promoviendo el desarrollo económico y social con emprendimiento y trabajo en redes.</li> </ul>
		<p>Ámbito Sujetos y Procesos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valorar las singularidades de los diferentes sujetos, en sus contextos cotidianos y emergentes, para fortalecer los procesos asociados en los cuales se enmarcan, demostrando habilidades para trabajar en contextos interculturales e internacionales y compromiso con su medio social, cultural y medio ambiental.</li> </ul>
		<p>Ámbito del Desarrollo Personal y Profesional</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Poseer un comportamiento ético basado en los principios fundamentales del Trabajo Social, los que constituyen el sustrato</li> </ul>

			básico de su desempeño en cada uno de los ámbitos distintivos de la profesión
<b>GENÉRICAS</b>	<i>c. Competencias ligadas a la formación universitaria</i>	Ámbito del Desarrollo Personal y Profesional	<ul style="list-style-type: none"> <li>Orientar el desarrollo de su carrera con una actitud de búsqueda permanente hacia la excelencia profesional, tomando decisiones en un mercado laboral dinámico, a partir de su experiencia e intereses valorando los propios emprendimientos, la innovación y la creatividad.</li> </ul>

**Fuente:** Escuela de Trabajo Social Universidad de Valparaíso, 2016

## 2.2. Práctica Profesional de Trabajo Social

***“Cualquiera que sea la práctica en que participemos,  
exige de nosotros que la ejerzamos con responsabilidad.***

***Ser responsable en el desarrollo de una práctica implica, por un lado,  
cumplir deberes y, por el otro, ejercer derechos”***

Freire, 2001.

Las prácticas de formación profesional de Trabajo Social, se han basado históricamente en aquellas inquietudes e interrogantes que colectivamente reflexionamos; desde la Academia, estudiantes de formación profesional, y trabajadoras y trabajadores sociales en ejercicio, conduciendo el objetivo de práctica a aquel que reside en la realidad social a intervenir durante el proceso de esta, comprendiendo que es la intervención una construcción teórica, histórica y social, de los actores portadores de derechos, saberes, necesidades, vivencias y experiencias. En ese sentido, Pasten (2016), reconoce los procesos de práctica profesional de Trabajo Social como un **elemento esencial para garantizar la formación** de los futuros licenciados facilitando la realización de actividades de **aplicación del conocimiento teórico-práctico** aportando desde las diversas disciplinas científicas, a situaciones concretas del ejercicio profesional en contextos prácticos reales. Por tanto, el o la estudiante desarrollará su formación inicial en los espacios protegidos de las aulas universitarias, tendrá acercamientos teóricos, conceptuales y metodológicos. Posteriormente, se procederá a autorizar su tránsito a los espacios institucionales implementadores de políticas sociales y/o de programas de desarrollo social, bajo la figura de *Prácticas Profesionales*.

Sin embargo, para llegar a este escenario, Trabajo Social recorre un período conocido como *Reconceptualización*, evidenciado durante la década de 1960 e inicios de la década de 1970, en el marco de iniciativas internacionales tendientes a impulsar cambios económicos y sociales estructurales en la región

latinoamericana, se inicia un importante **cuestionamiento del rol profesional de Trabajo Social**. En ese contexto se reconocía la existencia de una abierta tensión entre, por una parte la continuación de una tradición profesional que reproducía un desempeño definido desde las estabildades sociales requeridas por la funcionalidad de la sociedad mayor, y por otra, la redefinición del rol profesional para avanzar desde la clásica asistencialidad característica de las primeras décadas de historia profesional, hacia estrategias de promoción social expresadas en un compromiso explícito con los sectores más desposeídos (Castañeda, 2014). Es imperante mencionar este período en el desarrollo de *Práctica Profesional de Trabajo Social*, dado que es donde los niveles de intervención de Caso Social y Familia, y Grupos giran desde lo asistencial e incorporan el nivel de intervención de la organización y desarrollo comunitario, siendo por tanto, la práctica profesional la instancia en donde lo anterior es reflejado en su ejercicio, por tanto el objetivo de esta, a su vez, comienza a ser cuestionado, dado que su enfoque de intervención se dedicaba principalmente a aquellas ayudas a sobrevivencia en casos de emergencia, a la preocupación por rehabilitar al individuo y por proporcionarle oportunidades o condiciones que favorezcan su desarrollo (Towle, 1964).

Para dar comprensión al proceso de práctica profesional de Trabajo Social, a continuación, se definirá el concepto de práctica, para luego explicar la necesidad que conlleva relacionar esta con la aplicación de la teoría, finalizando con la aplicación de la práctica en el contexto de la formación profesional de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.

### 2.2.1. Concepto de Práctica

Ander Egg (1994), refería al sistema de prácticas como un problema que se confronta en relación con la formación para el Trabajo Social, las prácticas sobre el terreno constituyen un **componente esencial de la formación**; tienen por finalidad desarrollar la capacidad específicamente profesional, pero que, a su vez, se trata de uno de los problemas más serios y complicados que deben enfrentar las escuelas en sus esfuerzos de reforma y mejoramiento. Por otro lado, Zurita (en CINDA, 2000), señala que por práctica profesional se entiende la **actividad terminal donde se pretende conectar el conocimiento y habilidades adquiridas** en donde debe realizar una serie de trabajos que ponen a prueba sus destrezas, iniciativa, comportamiento, puntualidad, adaptabilidad, presencia, confiabilidad, curiosidad, comunicación, productividad, capacidad de análisis y sentido común y conocimientos. Esta actividad, **provee significados con los cuales los individuos comprenden y otorgan legitimidad a lo que hacen en ellas, y por otro lado, comprenden y proyectan significados a los que viene de fuera de ellas** (conocimiento experto, tecnologías, entre otros). En ese sentido, Castañeda (2014) enuncia que la práctica no puede verse como un dominio de carencias, sino como un **trasfondo de saberes activos que operan como interpretaciones y comprensiones a través de los cuáles se expresan los desempeños profesionales**. Este enfoque de práctica trasciende a la idea de la representación ideal del desempeño profesional a través de un diseño experto inmutable y avanza a la transformación de las prácticas como referentes capaces de reestructurar los desempeños a través de la reflexión activa de los colectivos profesionales involucrados.

Durante este proceso, la reflexión activa constituye un atributo de la práctica. En ese sentido, Schön (1992) refiere sobre el *practicum reflexivo* como un **proceso de aprendizaje cuya finalidad es la integración de los**

**conocimientos teóricos y prácticos adquiridos por los alumnos en las distintas disciplinas** y en donde tres sistemas diferenciados; alumno/a - supervisor académico - supervisor de terreno, crearán un espacio de interrelaciones con un objetivo común, la preparación del futuro profesional del Trabajo Social o del Asistente Social. Enuncia una manera distinta de entender la relación entre teoría y la práctica, a través de su análisis crítico respecto a la racionalidad técnica muestra la incapacidad de esta para explicar cómo se llaman decisiones en situaciones prácticas, caracterizadas por la incertidumbre, la singularidad y el conflicto. Desde la racionalidad técnica se considera que los profesionales prácticos son rigurosos si resuelven los problemas aplicando conocimiento sistemáticos uniformes y medios técnicos idóneos, el autor nos plantea que las situaciones complejas que nos plantea la práctica requieren algo más que la aplicación mecánica de la teoría, ya que comprendemos que a veces la teoría no concuerda con la realidad social en donde está inmersa nuestra práctica y debe ser modificada en muchos casos para acomodarnos a la realidad social.

El aprendizaje de la profesión, dependerá por tanto, no sólo de conocimientos teóricos, sino también de un acercamiento a condiciones similares a aquellas que se producen en el ejercicio profesional; lo que distingue una actuación razonable de una irracional no es su parentesco sino su procedencia, y esto vale tanto para una actuación de tipo intelectual como para una de tipo práctico.

Con las definiciones referidas sobre práctica profesional, es importante mencionar la **relación existente entre la teoría y práctica**. En 1977, Aylwin & Gissi, referían que el proceso de prácticas de estudiantes necesitaba una nueva forma pedagógica de integración teoría – práctica, incluyendo el proceso de prácticas durante toda la formación profesional (y no solo al final). Lo que comprende la necesidad de resolver las problemáticas, situaciones, mediante aplicación de teoría y técnica que deriva desde el conocimiento sistemático.

La teoría es concebida como un conjunto de corpus de conocimientos científicos, disciplinarios, profesionales y técnicos que otorgan marcos comprensivos a la interpretación de la realidad social (Castañeda, 2014), por tanto, su vigencia, estará asociada a la capacidad de interpretar en forma acertada los fenómenos sociales a los que están referidos. Lo anterior, permite entregar una base significativa al actuar profesional, validando, descartando o integrando nuevos componentes a estos referentes.

En 2012, Castañeda, enuncia que, existen supuestos respecto a los componentes claves de la organización tradicional de la entrega de conocimiento en Trabajo Social, de la cual presenta **la teoría como requisito indispensable que precede a la práctica**; no es posible avanzar hacia el desempeño práctico en trabajo social, sin una adecuada comprensión y manejo previo de los referentes teóricos, conceptuales y metodológicos que constituyen los marcos comprensivos requeridos para una interpretación pertinente de los fenómenos sociales. Cada nivel de intervención especializado de la profesión que se implementa en la contingencia del terreno ha demandado su enseñanza en la estabilidad del aula. Por tanto, **el desarrollo profesional dependerá a su vez, de la experiencia y la formación práctica en la elaboración del conocimiento profesional, proponiendo en algunos casos modelos capaces de transformar el contenido teórico en conocimiento preparado para la actuación** (Pasten, 2016).

Posteriormente, en el 2014, Castañeda explica que, existen **características de la relación dinámica entre teoría y práctica**, planteados de la siguiente manera; en primer lugar; **No hay teoría sin práctica**, de acuerdo con la autora, la teoría ha sido concebida y valorada por sobre la experiencia práctica. Los rigurosos procesos asociados a la generación de conocimientos de idealizan de forma abstracta y asilados de la cotidianeidad, potenciados por mentes iluminadas que han sido capaces de proponer modelos, leyes, conceptos y teorías fundacionales de las formas de ver y comprender el mundo desde un acto inspirador. Con lo señalado, la autora enuncia que la teoría es hija de la

experiencia, es decir, de aplicación de procesos de levantamiento de información y observación en tiempos y espacio real, entre otros escenarios que implican el contacto con la y en la realidad. Lo anterior, posibilita la construcción de propuestas teóricas conceptuales que pueden aportar comprensiones y sentidos del mundo, porque han sido levantadas desde el mismo mundo que se pretende explicar. Las certezas teóricas son fruto del ensayo, del error, de la paciencia y de la perseverancia de quienes largamente las han buscado en la propia práctica.

En segundo lugar, **No hay práctica sin teoría**: a su vez, la práctica aparece lejana a la teoría, dado que los aprendizajes teóricos de la formación profesional, aparecen fuera de tiempo y espacio en la vorágine del trabajo diario. En una estricta separación entre teoría y práctica, pareciera que es el propio repertorio profesional construido en base a la experiencia - y no la formación teórica - el que respalda los desempeños exigidos en el puesto de trabajo. Los contenidos teóricos se conciben en retrospectiva. La teoría se encasilla en los tiempos en que los profesionales fueron estudiantes universitarios, registrando, estudiando y evaluado aquellos conocimientos al término de un semestre. Sin embargo, se requiere recordar que la teoría se presenta en todo momento del quehacer profesional, y a su vez, en la práctica de formación profesional. De esta manera, la teoría se reinventa y se redefine en cada nueva estrategia, programa o experiencia social que debe implementarse.

## 2.2.2. Práctica Profesional Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso

En el contexto de la Universidad de Valparaíso, existen principios orientadores de la formación que sustentan el *Modelo Educativo*; entre los cuales encontramos la **valoración de las prácticas participativas**; la institución valora la importancia de las prácticas participativas en la formación de sus estudiantes y por tanto, propicia espacios de participación de todos los miembros de su comunidad, como también generando y/o potenciando en sus estudiantes estilos de pensamiento y de acción, conducentes a un análisis intersubjetivo de la realidad y de trabajo en equipo.

En esa línea, la formación en Trabajo Social se ha abordado, tradicionalmente, con dos estrategias claramente diferenciadas; en primer lugar, una **formación teórica y conceptual**, la cual, a través del tiempo, ha ido centrándose cada vez con más fuerza en conocimientos provenientes de las ciencias sociales y humanas. En segundo lugar, una **formación en la práctica**, la que históricamente tiende a profundizar a lo largo del avance curricular. La necesidad de contar con procesos de aplicación teoría ha sido imperante desde la Fundación de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, la cual ha contemplado dentro de sus diversos planes de estudio la realización de Prácticas Profesionales. Las características de dichas Prácticas, ha ido variando a través del tiempo en cuanto a sus formas de realización y reglamentación, en coherencia con las transformaciones que la profesión ha experimentado.

En primera instancia, las prácticas fueron concebidas como instancias de aprendizaje, en donde se denominaron *Estadas Prácticas*, en las cuales se pretendía que los y las estudiantes tuvieran un acercamiento a la realidad profesional, a través de la inserción dentro de una institución y la observación de estos espacios de ejercicio profesional. Con el pasar del tiempo dicha instancia se

constituye en obligatoria en el proceso de aprendizaje y se transforma en Práctica Profesional.

Durante la década de los 60's se determina la realización de una *Memoria de Prueba o Estada de Práctica Intensiva*, durante un periodo de seis meses en una institución de servicio, bajo la supervisión directa de la Escuela. En los tres primeros años de la década de los 70's a la práctica se le incorpora la Investigación Diagnóstica, Planificación, Ejecución y Evaluación de las acciones realizadas. A contar de los años 70s, las Prácticas son realizadas como asignaturas, durante la formación de pregrado y corresponden a las tres instancias diferenciadas de caso-familia, grupo y comunidad, donde los y las estudiantes deben aplicar los métodos de Intervención Profesionales que corresponden a cada nivel.

Las **prácticas profesionales se reconocen como núcleo central dentro de la formación profesional en Trabajo Social**. El proceso de supervisión que acompaña las prácticas se constituye en una instancia formadora por excelencia, ya que la relación cercana entre docente y estudiante permite acompañar y apreciar desde una perspectiva humana integral el proceso de crecimiento y maduración profesional de los y las estudiantes y donde la formación ética y valórica adquiere un papel protagónico. En ese sentido, el **desarrollo formativo de Trabajo Social en torno a la experiencia de práctica profesional permite visibilizar el desarrollo de competencias en sus estudiantes**. Se reconocen como ámbitos de influencia de la conformación del repertorio de competencias: los campos profesionales, las temáticas abordadas, los centros de práctica y los sujetos destinatarios de las intervenciones realizadas (Castañeda & Salamé, Trabajo Social y Competencias Profesionales: Informe de Sistematización. Proyecto MECESUP UCM 040.2007, 2007)

La *Práctica Profesional de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso*, de acuerdo al artículo 12 del Reglamento de Plan de Estudios, se comprende como una **asignatura comprendida en la Línea de Práctica de Trabajo Social**, en donde el alumno será asignado por la Dirección de Escuela, a

través de la Jefatura de la Línea de Práctica de Trabajo Social, a una institución pública o privada con la que existan vínculos formales con la Escuela, la que tendrá el carácter de Centro de Práctica, lugar en el que deberá cumplir las actividades señaladas en el programa de la asignatura correspondiente, con la guía de un docente supervisor de la Escuela. Será condición necesaria que en dicho Centro de Práctica el alumno esté bajo la dependencia de un profesional de la misma disciplina.

Por otro lado, en su artículo 20°, atendiendo a la naturaleza de las asignaturas comprendidas en las Líneas de Práctica de Trabajo Social y de Proyecto de Título, que implican el ejercicio de una intervención profesional en la formación del alumno, en el que debe resguardarse los principios de la ética del Trabajo Social y los derechos de las personas e instituciones involucradas en dicha intervención, la modalidad de evaluación parcial y final de estas asignaturas estará normada de acuerdo a criterios, entre los que rescatamos;

a). Durante el proceso de desarrollo de cada una de las asignaturas, a que se refiere este artículo, se aplicarán evaluaciones formativas sin calificación numérica, **orientadas al mejoramiento persistente de las competencias profesionales del alumno.**

### 2.3. Supervisión de Prácticas Profesionales de Trabajo Social

***“Hay una relación entre la alegría necesaria para la actividad educativa y la esperanza. La esperanza de que profesor y alumnos podemos juntos aprender, enseñar, inquietarnos, producir y juntos igualmente resistir a los obstáculos que se oponen a nuestra alegría”***

Freire, 2001

El ejercicio de la supervisión en el trabajo social ha sido y es de enorme importancia en los procesos de formación profesional de los y las estudiantes de la profesión y también en la etapa de aplicación profesional de los conocimientos adquiridos (Fernández J., La supervisión en el trabajo social, 1997). El trabajo social como campo de intervención profesional, precisa que este en constante transformación, de acuerdo a los cambios sociales que se producen. Respecto a ello, no hay duda de la importancia con la que nos encontramos, el fruto de los **conocimientos y las experiencias en relación a la supervisión de las prácticas de formación profesional de Trabajo Social**, es relevante para estudiantes, académicos y profesionales en ejercicio, pero consideramos relevante manifestar, que para el levantamiento del presente concepto correspondiente al Marco Referencial, *Supervisión de Prácticas Profesionales*, ha sido dificultoso incorporar bibliografía actualizada respecto a la temática de la supervisión, especialmente en el rol que deben cumplir los supervisores institucionales y académicos. Por tanto, se incorporará en consiguiente, aquella información referente a la supervisión en un contexto profesional, es decir, propiamente tal del quehacer profesional del Trabajo Social, considerando conducente ser aplicado en la supervisión de prácticas.

Para desarrollar este concepto, continuaremos a definir de acuerdo con diversas perspectivas su significado, para luego comprender sus objetivos, funciones y principios básicos que enmarcan la *Supervisión de Prácticas Profesionales* en Trabajo Social.

### 2.3.1. Concepto de Supervisión

La palabra *supervisión* proviene del latín *súper* y *videre*, que significa “*ver por encima*” (Fernández J., 1997), la Real Academia Española (Española, 2017) señala que supervisar es **ejercer la inspección superior en trabajos realizados por otros**. Sánchez y Sheriff (Sánchez & Sheriff, 1973), definen la supervisión como un **método de formación continuada del trabajador social mediante el cual se refuerzan los conocimientos**, enfocando lo anterior a que la supervisión refuerza unos conocimientos u otros dependiendo del cuerpo teórico y de la ideología de partida de la propia supervisión.

Desde su aplicación en el Trabajo Social, la concentración de definiciones o investigaciones sobre el tema se presenta en la década de 1960; la primera enciclopedia de Trabajo Social Norteamericana (1965) define la supervisión como **“método tradicional para transmitir conocimientos de las técnicas de trabajo social a la práctica**, por parte de los profesionales entrenados hacia los poco entrenados y de los trabajadores con experiencia hacia los estudiantes y trabajadores inexpertos”, esta definición toma un giro en la década de 1970, predominando el aspecto administrativo de la supervisión, en donde se define como; supervisión es una función administrativa, un proceso con el fin de ejecutar el trabajo y mantener su control y cuantificación por parte de la organización. Se logra dilucidar la cualificación jerárquica y vertical de la supervisión dentro de la definición.

Julia Tuerlick (Tuerlick, 1966) al definir el contenido de la supervisión, advierte que esta no es sinónimo de control, ni de inspección, ni de vigilancia.

Considera que su contenido real es el de educación, instrucción y formación, según la autora, **la supervisión es un método fundamental mediante el cual se enseña, en función de la práctica cotidiana, la aplicación de los principios de trabajo social a los estudiantes o a los trabajadores sociales de un organismo con el fin de ir consiguiendo paulatinamente determinados estándares en el desarrollo profesional y en la formación de estudiantes o de profesionales.** Considera que mediante la supervisión se establece una relación dinámica entre el supervisor y Trabajador Social, ya sea profesional o estudiante. De acuerdo con la autora, el supervisor, en base a sus conocimientos, a la comprensión de sí mismo y de los demás y a su experiencia en el trabajo social, presta una ayuda real al supervisado tanto profesional como personal.

Dentro de nuestra propia profesión existen definiciones que están presentes en el diccionario de Trabajo Social de Ezequiel Ander-Egg (Ander-Egg, Diccionario de trabajo social, 1995):

- **Supervisión:** Actividad o conjunto de actividades que desarrolla una persona al supervisar y/o dirigir el trabajo de un grupo de personas, con el fin de lograr de ellas su máxima eficiencia y satisfacción mutua. Se trata, como lo ha definido María José Aguilar, de un *“proceso sistemático de control, seguimiento, evaluación, orientación, asesoramiento y formación; de carácter administrativo y educativo; que lleva a cabo una persona en relación con otras, sobre las cuales tiene una cierta autoridad dentro de la organización; a fin de lograr la mejora del rendimiento del personal, aumentar su competencia y asegurar la calidad de los servicios”*.
- **Supervisar:** Ejercer la inspección o vigilancia sobre una tarea o labor. atendiéndonos a la significación que se deriva de la estructura verbal de la palabra, supervisar significa “mirar desde arriba”, “mirar desde lo alto”) (del latín *súper*, “sobre”). es decir, supervisar hace referencia al acto de observar o estudiar algo con una visión global y a una cierta distancia.
- **Supervisor:** Persona que realiza tareas de supervisión. Se trata de una función tanto administrativa, donde prevalece la tarea de estímulo,

*Contexto Institucional:  
Jardín Infantil "Conejito Blanco"*

orientación y guía; en lo docente, se tiene por finalidad enseñar hacer. El supervisor, dentro de la profesión de trabajo social, tiene una relación-rol intermedia entre la institución y el profesional de campo. Para realizar la tarea de supervisor, se deben tener conocimientos, experiencias, habilidades y actitudes que permitan orientar a otros dentro del propio campo profesional. La labor de supervisor, respecto del público, es casi siempre indirecta; dentro de la profesión, recomiendan que el supervisor tenga una acción directa con el mismo público, a fin de que, teniendo conocimiento de la realidad, pueda hacer recomendaciones, sugerencias y orientaciones realistas.

Por tanto, el concepto de supervisión de las prácticas profesionales, gira desde una función o contexto administrativo, a uno educativo, incorporando la visión de supervisados y supervisores, considerado **un proceso de interacción directa entre los individuos involucrados en determinado trabajo con el propósito de tener éxito en su desempeño y en la consecución de sus objetivos**. De acuerdo a Fernández (1997), la supervisión es uno de los **métodos que más colaboran en la mejora de las intervenciones de los profesionales del trabajo social al facilitarles un espacio donde analizar, aprender, cuestionar y evaluar las propias actuaciones**. En ese sentido, González (en Pasten, 2016), refiere que supervisión es **un proceso de enseñanza aprendizaje que debe tener un marco general de orientación hacia el acompañamiento y facilitación de los procesos de aprendizaje**, lo que implica, en primer término, centrarse en la motivación y estimulación del alumno/a hacia el uso de sus funciones cognitivas, a comportarse reflexivamente de modo que pueda aprehender esa realidad tan compleja, a ejercitarse y desarrollar sus habilidades de observación y relación, a comprometerse y responsabilizarse por su quehacer.

Carmina Puig (Puig, 2012) plantea que la supervisión es el análisis de la práctica profesional que realizan los trabajadores de ámbitos psicosociales. Es un trabajo sobre el trabajo, un meta-trabajo que se sitúa en la interfaz entre el

aprendizaje, la formación, la educación y el apoyo en una organización o institución. En la intervención social, llevada a cabo por un supervisor externo a la institución, es un **proceso y una relación que tiene como objetivo revisar el trabajo profesional** y los sentimientos que acompañan la actividad. También ayuda a contrastar los marcos teóricos y conceptuales con la praxis cotidiana.

La supervisión ofrece un tipo de meta-perspectiva o una visión general sobre las actividades y las condiciones profesionales. El núcleo de la supervisión son los supervisados, los profesionales, y el foco, la intervención, los sentimientos, los valores, el modelo de interpretación que se manifiestan en su actitud y orientación con las personas atendidas, con los colegas y también con un mismo. Esta definición abandona toda idea de control y da paso a una supervisión centrada en la revisión reflexiva de las intervenciones sociales o socioeducativas, puesto que el trabajo técnico se enfrenta a serias, dificultades a la hora de alcanzar la complejidad de los medios y problemas sobre los cuales se trabaja. La perspectiva que planteo es inclusiva de los procesos de subjetivación y de incertidumbre que se dan en las prácticas sociales. (Puig, 2012)

#### 2.3.1.1. Historia de la supervisión en Trabajo Social

A partir de la historia de Trabajo Social, y con el inicio de la formación profesional de Trabajo Social, comienza paralelamente el desarrollo de prácticas profesionales, por tanto, a su vez, se comienza a conocer la aplicación de la supervisión de prácticas de Trabajo Social. Fernández (1997), refiere que la supervisión en el Trabajo Social ha seguido la misma trayectoria que el trabajo social propiamente dicho. Dentro de la historia de Trabajo Social, la **supervisión surgió como un modo de entrenamiento personal** que podía ser pagado o voluntario y se trabajaba en organizaciones de caridad en primera instancia, en donde la instrucción estaba abocada a los principios y métodos de las instituciones de caridad, para darle un orden a las necesidades de orientación, coordinación,

formación y administración, surgió y se desarrolló la supervisión en Trabajo Social (Puig, 2012).

Después de fundadas las primeras escuelas de Trabajo Social (a comienzos del siglo XX), las agencias siguieron siendo el principal campo de entrenamiento para el personal de Trabajo Social. Por aquel entonces, la enseñanza sistemática, que se realizaba principalmente por medio de la supervisión, se hacía partiendo de situaciones simples a otras más complejas; cuando se iniciaron los planes de formación académica para los trabajadores sociales, siempre se programaron juntamente con una formación práctica. La supervisión de este trabajo práctico se planteó como un recurso importante de educación complementaria. En Estados Unidos, el primer curso de lo que podríamos considerar ahora como supervisión, se dio en 1911 y estuvo a cargo del Departamento de Obras Sociales de la Fundación Russell Sage. La jefa del departamento era por aquel entonces Mary Richmond (Puig, 2012).

Zilpha Smith (Fernández J., 1997), secretaria general de la Boston Associated Charities y, posteriormente directora de la Escuela de Trabajo Social Psiquiátrico del Smith College, fue una de las primeras profesionales que escribió sobre supervisión, consideraba que la supervisión tenía la doble misión de controlar si el trabajo que se iba haciendo era suficientemente satisfactorio y, al mismo tiempo, la vinculada al propio papel educativo. Evidentemente, debido al año de publicación - 1901 - se refiere a la supervisión de visitantes voluntarios y no se utilizaba el concepto en sentido estricto, aunque sí que podemos considerar que tenía el mismo significado.

El texto sobre Trabajo Social que utilizó la palabra supervisión fue *Supervision and Education in Charity*, de Jeffrey R. Brackett, el año 1905, donde se hacía referencia a la supervisión de las comisiones o consejos públicos de las agencias o instituciones de bienestar social (Fernández J., 1997).

En una publicación de la Family Welfare Association of America, bajo el nombre de The Family encontramos en 1920 las primeras referencias a la

supervisión tal y como la entendemos en la actualidad: como forma de apoyo administrativo, educativo y personal.

Las precursoras del trabajo social profesional, Octavia Hill y Mary Richmond, ejercieron esta función. Será en las décadas de los años 20 y 30 en Estados Unidos cuando aparece el término supervisión, de acuerdo a un análisis de Mary E. Burns, sobre la evolución de la supervisión en el trabajo social de casos, relacionando ello con lo que realizaba la *Charity Organization Society* en el Siglo XX. Se trata de la primera publicación que observa como la actividad supervisora, que era de carácter individual, va unida al trabajo social a través de su método, el *casework*. (Puig, 2012).

Estas prácticas iniciales de supervisión se vieron influidas por el psicoanálisis, en donde se comienzan a considerar las actitudes del Asistente Social en la medida en que afectan a las relaciones con los asistidos. La práctica psicoanalítica, sirvió como modelo de referencia, posicionando la figura definitiva del supervisor en el trabajo social. El supervisor, por su parte, asumió tareas de terapeuta respecto de los supervisados para posibilitar a estos funcionar más eficazmente en relación con los "casos" que debían atender.

Debido a la gran depresión económica producida después de la crisis de 1929, y a los efectos de la Segunda Guerra Mundial, la tarea de supervisión exige atender mayor número de personal, y la preocupación terapéutica cedió a las exigencias administrativas y formativas.

A partir de 1936 se empezaron a publicar libros dedicados exclusivamente a la supervisión en el Trabajo Social. La pionera en estas publicaciones fue Virginia Robinson con el libro *Supervision in Social Casework*, seguida por Bertha Reynolds que, en su libro *Learning and Teaching in the Practique of Social Work*, en el cual se dedica básicamente en la supervisión educativa. Posteriormente, aparece la primera publicación de Charlotte Towle en 1945, en donde dedicaba una gran parte de la supervisión en trabajo social. Charlotte Towle ha sido una de las profesionales que más ha influenciado en la teorización y conceptualización de la supervisión.

Cuando se iniciaron los planes de formación académica para los trabajadores sociales, siempre se programaron conjuntamente con una formación práctica. La supervisión de este trabajo práctico se planteó como un recurso importante de educación complementaria (Fernández J., 1997), comprendiendo que la supervisión debe permitir que el alumno, en su trabajo de exploración y conocimiento presente dudas y realice preguntas respecto de lo acertado o no del uso de algún concepto, de una estrategia o acción específica y es allí donde cobra sentido que el supervisor/a, tomando en cuenta su experiencia y conocimientos, entregue pistas y señales para el logro (Pasten, 2016).

#### 2.3.1.2. Objetivos de la Supervisión

Los objetivos de la supervisión pueden variar según de qué tipo de supervisión se trate, no obstante, dentro de trabajo social tiene unos objetivos generales comunes que se atribuyen al perfeccionamiento de la práctica profesional. Kadushin (en Fernández, 1997), considera que el objetivo inmediato de la supervisión es mejorar la capacidad efectiva del trabajador social. El objetivo remoto sería dar un buen servicio al usuario. Según Sheriff (en Fernández, 1997), los objetivos generales de la supervisión son **proporcionar oportunidades educativas pertinentes a los trabajadores sociales para reflexionar sobre sus actuaciones y para discutir la legitimidad de la intencionalidad que anima su acción.**

Por otro lado, Longres (en Fernández, 1997), define lo que él considera cuatro objetivos básicos de la supervisión:

1. Enseñanza y formación permanentes.
2. Ofrecimiento de servicios de calidad.
3. Socialización del trabajo social.
4. Elevar el nivel teórico y práctico de las actuaciones.

Carmina Puig en su artículo "*Trabajo Social y Supervisión: un encuentro necesario para el desarrollo de las competencias profesionales*" (2012) clasifica la supervisión por situación objetivo que se va a realizar por sesión, las cuales son:

- a) La supervisión que persigue la reflexión y mejora de la tarea o de la intervención sobre los casos: Es aquella que genera un espacio en donde se favorezca la reflexión participativa del grupo y con el grupo para así conseguir el intercambio de producción de conocimiento crítico como elemento esencial de la tarea (Barenblit, 1997). Este objetivo permite aclarar y objetivar hechos o acciones profesionales y aprender desde la propia experiencia, mejorando la capacidad de intervención y de manejo del complejo entramado que se presenta en las intervenciones sociales.
  
- b) La supervisión destinada a la resolución de conflictos: La supervisión puede cumplir los objetivos de detectar conflictos individuales, tanto en el equipo como en la organización, y plantear interrogantes, y puede constituir un elemento generador de cambios. El tratamiento de conflictos como objetivo de la supervisión busca reconducirlos, no tanto para resolverlos (a menudo no es competente) sino más bien con la intención de contenerlos. La resolución de conflictos implica aquellas maneras o métodos que, sin imposición de soluciones ni la eliminación del conflicto, sí que se esfuerzan en que las partes involucradas encuentren por sí mismas maneras de resolverlos de forma satisfactoria para ambas.
  
- c) La supervisión como promoción del autocuidado profesional: Con este objetivo, la supervisión busca promover mecanismos de autocuidado de los profesionales para enfrentarse a los encargos institucionales. También intenta prevenir los riesgos de intervenciones improvisadas cuando no se cuenta con la formación técnica necesaria para una actuación pertinente y oportuna. Como dice Barenblit, "es necesario recordar que [...] el psiquismo propio de los profesionales es el instrumento privilegiado para el desarrollo

de las actividades que se llevan a cabo y hay que cuidarlo. No tenemos que perder de vista que nuestro trabajo es insalubre por esencia y definición, puesto que operamos con las ansiedades”.

Dentro del artículo anteriormente citado, se diferencian dos orientaciones de la supervisión: técnico-institucional y relacional-clínico. Ambas orientaciones son aplicadas de manera transversal por ambos supervisores:

- **Técnico- institucional:** la supervisión se ocupa de problemáticas o situaciones que pueden ser objetivadas (funcionamiento institucional, análisis de una situación, organización del trabajo de un equipo, elaboración y seguimiento de un proyecto, construcción de una red). No se ocupa de las partes más subjetivas y relacionales.
- **Orientación relacional:** el objetivo principal de la supervisión es el conocimiento de las relaciones. Se ocupa de las relaciones entre los propios profesionales, y entre éstos y los usuarios de los servicios, así como de la subjetividad que acontece.

#### 2.3.1.3. Niveles de aplicación de supervisión

La supervisión posee diversos niveles de aplicación, distinguiéndose el receptor de esta que puede ser:

- Estudiantes: Desde la supervisión, los alumnos aprenden el método inductivo-deductivo el cual es imprescindible para el proceso de aprendizaje de cualquier profesión u oficio que en muchas ocasiones puede ser complejo de comprender y de valorar en su medida justa por la gran cantidad de variables que están presentes en el ejercicio e influyen en el quehacer. En la aplicación de la supervisión a los estudiantes debe considerarse que se introduce en un momento en que la persona está formándose una identidad profesional y que, por consecuencia, se enfrenta ante una ola de nuevas experiencias que reciben tanto de lo que se le está enseñando teóricamente a través de las mallas curriculares como por la

propia experiencia que observa a partir de la utilización práctica de la profesión.

- Profesionales: La supervisión a profesionales va dirigida a personas que poseen la cualificación académica para ejercer una profesión; el planteamiento de la supervisión en este caso es de mejora profesional en todos los casos y que también es importante que los profesionales expertos tengan un espacio donde poder confrontar lo que hacen y lo que van aprendiendo. Dentro de los profesionales existe una diferencia entre los principiantes y los expertos, en donde el profesional principiante ve la supervisión como necesidad para poder realizar de manera adecuada su trabajo y recibir un feedback que le permita mejorar sus técnicas; en el caso de los profesionales expertos, la supervisión asegura el mantenimiento de un espacio de reflexión sobre el propio trabajo, el contraste de opiniones profesionales y las posibles implicancias personales, que de no disponer de un espacio de supervisión difícilmente se tratarán.
- Equipos Interdisciplinarios: La supervisión en este caso es aquella que se aplica en equipos interdisciplinarios, pero que, tienen un objetivo en común. La supervisión se realiza en el ámbito institucional, donde se han estructurado los equipos para realizar una tarea determinada, la supervisión está orientada hacia la tarea que debe llevarse a cabo y su adecuada realización. La supervisión en equipo tiene en común con las demás supervisiones que también facilita un espacio de reflexión de las actuaciones de los profesionales. Aquí la diferencia está en que los profesionales provienen de diversas disciplinas. La tarea que hay que supervisar parte de un plan de trabajo, de unas funciones que debe realizar el equipo en su conjunto y de las funciones específicas que ha de llevar a cabo cada profesional en relación a su preparación. La supervisión de equipos también ha de tener un contenido de apoyo, ya que permite que

cada profesional plantee sus dudas respectivamente a una determinada actuación.

### 2.3.2. Diferencia entre Supervisión Académica y Supervisión Institucional

Fernández (1988), refiere que en el contexto de prácticas profesionales de Trabajo Social, la figura de supervisor en contextos institucionales y académicos, es idóneo que los **trabajadores sociales fueran los supervisores de los estudiantes en práctica de trabajo social**. Para ello, se realiza una diferencia entre dos actores profesionales presentes en el proceso de práctica profesional de los y las estudiantes; su diferencia radica en los puestos que utilizan dentro de la institución de práctica y dentro del plano académico de las escuelas de trabajo social, se definirán como:

- **Supervisor académico:** Ocupa un lugar en la organización de la escuela y es responsable de evaluar la actividad del estudiante, dicha evaluación se plasma en una nota académica.
- **Supervisor institucional:** El supervisor forma parte de la institución que es centro de práctica en donde el alumno está realizando dicha actividad, es un profesional que se le ha delegado la función de supervisar a los alumnos practicantes que posee la institución.

Sergio Fernández (Fernández S., 2008) manifiesta que existen dos clasificaciones de **objetivos que refieren a la supervisión académica e institucional**, los cuales velan de manera coordinada la formación de un futuro profesional integro:

- **Objetivos del tutor institucional:**

*Contexto Institucional:  
Jardín Infantil "Conejito Blanco"*

- a. Aplicar la metodología básica de la intervención social: estudio, análisis de la situación, diagnóstico, hipótesis, planificación, ejecución y evaluación
- b. Fomentar en el alumno la adquisición de experiencias sobre el trabajo en equipo identificar las intervenciones propias de cada profesional, observar y participar en las reuniones de equipo, conocer los procesos grupales en la toma de decisiones
- c. Situar el Trabajo Social el contexto organizacional.
- d. Ubicar los recursos sociales de forma idónea dentro de la intervención social.
- e. Asumir la formación continua y el reciclaje metodológico.
- f. Comunicación con la Universidad y el Colegio Profesional.

● **Objetivos del tutor académico:**

- a. Lograr y controlar la aplicación de un procedimiento metodológico común y científico a las distintas sensibilidades y áreas de actuación del Trabajo Social.
- b. Ayudar al proceso de interrelación entre teoría y práctica.
- c. Desarrollar la cooperación y comunicación entre alumno y supervisor.
- d. Fomentar el reciclaje y formación continua del profesional.
- e. Respetar el contexto organizacional del profesional.
- f. Respetar los valores y creencias de los agentes del proceso de prácticas.
- g. Fomentar la autonomía e independencia del proceso metodológico.
- h. Fomentar el desarrollo de los roles profesionales del Trabajo Social.
- i. Buscar e informar sobre las innovaciones teóricas y metodológicas.
- j. Buscar e informar sobre nuevas áreas de actuación y nuevos campos de trabajo.

Dentro de la supervisión administrativa, les entrega algunas tareas a ambos supervisores:

- **Supervisor Académico:** le corresponde tratar los aspectos relativos al modelo de supervisión educativa, y preocuparse por la aplicación de la teoría a la práctica.
- **Supervisor Institucional:** El supervisor académico le solicita a la institución que el supervisor institucional debe ser trabajador social, para que el estudiante pueda comentar sus avances y dudas a un par de la profesión; el supervisor institucional es quien debe introducir en la institución y explicarle cómo debe trabajar en el contexto institucional al estudiante.

Tuerlick (1966) considera que la **supervisión ha de ayudar al estudiante a formular algunos principios de funcionamiento íntimamente unidos a experiencias vitales**, para ello expone una serie de condiciones que la supervisión institucional y académica ha de tener en cuenta para facilitar la formación de los y las estudiantes:

- No han de sentirse cohibidos por el miedo, por la tensión o por las propias defensas.
- Han de sentir el deseo de adquirir ciertos conocimientos sobre trabajo social.
- Han de tener la posibilidad de incorporar datos nuevos a los que ya conocen.
- Han de comprender que es lo que se espera de ellos y conocer los objetivos y los medios para conseguirlo.
- Han de ver que sus esfuerzos han sido compensados. Han de recibir reconocimiento por parte del supervisor de lo que han conseguido mediante las sesiones de supervisión.

La tarea de supervisar requiere una serie de habilidades y características que faciliten el ejercicio de esta función. Como hemos definido anteriormente, existen dentro de la supervisión en trabajo social dos tipos de supervisores, el institucional y el académico, cada uno posee características y cualidades distintas y algunas en

que convergen. Longres (1982), define que las **cualidades y características que han de reunir los supervisores**, hace hincapié en las siguientes, que como puede verse son útiles en la mayoría de las aplicaciones de la supervisión:

- Conocimiento específico del trabajo social y del campo donde se está aplicando.
- Haber sido supervisado.
- Capacidad de comunicación: saber escuchar.
- Tener conocimientos en dinámica de grupos.
- Saber transmitir una capacidad de análisis, autocrítica y autonomía.
- saber proponer las pautas adecuadas para que se consigan los objetivos de la supervisión.
- Capacidad receptiva y segura, aceptando las dudas.
- Agilidad mental y analítica. Capacidad de análisis y de síntesis.
- Capacidad de empatía.
- Capacidad de autocrítica.
- Interés en la docencia.
- Capacidad de exigir motivando un nivel de autoexigencia en los supervisados.
- Capacidad de trabajar en equipo.
- Saber transmitir una concepción amplia del trabajo social.
- Tener sentido del humor.

### 2.3.3. Tipos de Supervisión

Kadushin (1985) en su *"Manual básico sobre supervisión"*, clasifica la supervisión en tres aspectos que se pueden dar en paralelo o por separado, lo cual facilita una visión de cada uno de los aspectos básicos que podemos encontrar en una supervisión y que permite identificar, cuando se está cumpliendo

una función u otra. A continuación, se presenta la clasificación de los tipos de supervisión:

1. La supervisión administrativa.
2. La supervisión educativa.
3. La supervisión de apoyo.

Tabla N°6: Tipos de supervisión

TIPOS DE SUPERVISIÓN		
TIPO	DESCRIPCIÓN	FUNCIÓN
<b>Administrativa</b>	Relacionada con una técnica de gestión. Esta supervisión se da siempre en el marco de una organización. En la supervisión administrativa, la demanda de supervisión proviene de la organización en la planificación de un servicio se considera necesario que se supervise a su personal. La supervisión forma parte del conjunto de la aplicación de un servicio se considera necesario que se supervise a su personal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Selección y del trabajador.</li> <li>-Colocación del trabajador en un puesto de trabajo concreto.</li> <li>-Planificación del trabajo.</li> <li>-Distribución del trabajo.</li> <li>-Delegación del trabajo.</li> <li>-Dirigir, revisar y evaluar el trabajo.</li> <li>-Coordinación.</li> <li>-Distribución de la información.</li> <li>-Introducir cambios y nuevas ideas (el supervisor como</li> </ul>

		<p>agente de cambio).</p> <p>-Rebajar tensiones.</p>
<b>Educativa</b>	<p>Aquella que se dedica a la enseñanza de los conocimientos, técnicas y actividades necesarias para realizar las tareas de atención directa de los trabajadores sociales mediante el análisis detallado de la interacción usuario-trabajador social. Su objetivo principal es enseñar, formar y ayudar a mejorar conocimientos a los trabajadores sociales, o aquellos que están en fase de formación para convertirse en profesionales del trabajo social, no se aplica siempre en su estado puro, este tipo de supervisión es la que esta mayormente presente en las supervisiones de trabajo social en formación. Como resultado de la supervisión educativa el trabajador social está en una mejor posición de hacer de hacer una autoevaluación de sus actuaciones. Aprende cual es de diferencia entre la práctica adecuada y la no adecuada, y es capaz de hacer una autocrítica.</p>	<p>-Enseñar</p> <p>-Facilitación del aprendizaje</p> <p>-Entrenamiento en técnicas concretas</p> <p>-Compartir experiencias y conocimientos.</p> <p>-Informar</p> <p>-Clarificar</p> <p>-Guiar-conducir</p> <p>-Ayudar a los trabajadores sociales a encontrar soluciones</p> <p>-Contribuir a la mejora profesional</p> <p>-Aconsejar</p> <p>-Sugerir</p> <p>-Ayudar a los trabajadores sociales a resolver problemas.</p>
<b>De Apoyo</b>	<p>Es aquella que tiene en cuenta en sus objetivos y aplicación el ofrecer apoyo a las personas que reciben dicha</p>	<p>Considera factores de estrés en la práctica de trabajo social para</p>

	<p>supervisión, de forma que puedan superar mejor las tensiones y dificultades que se presentan en el ejercicio de su trabajo. La supervisión de apoyo se puede denominar incluso de apoyo psicológico, ya que en muchas ocasiones va dirigida a analizar los aspectos personales del supervisado que influyen en su práctica cotidiana, de modo que pueda entender que factores psicológicos personales afectan directamente a sus actuaciones profesionales y pueda conseguir superarlos.</p> <p><b>Tipos de Aplicación</b></p> <p><u>La supervisión de apoyo en el trabajo social:</u> En esta supervisión se tienen en cuenta básicamente diversos aspectos: animar, estimular, favorecer la autoestima, el reconocimiento de las propias cualidades, etc. También es supervisión de apoyo la que se dirige a analizar los aspectos personales que influyen en su forma de trabajar, este tipo de supervisión corresponde al sistema de <i>casework</i>, en el que el supervisor utiliza técnicas de trabajo social individual con el supervisado.</p> <p><u>La supervisión de apoyo psicológico:</u> se</p>	<p>colaborar en superación y ofrecer apoyo directo al estudiante.</p>
--	--	---

	<p>trata especialmente los factores generadores de tensión y los relacionados con la personalidad del trabajador social.</p>	
--	--	--

**Fuente:** Elaboración Propia.

Berta Reynolds (Reynolds, 1942) plantea que se dan cinco etapas en el proceso de aprendizaje en trabajo social:

- Primera etapa: es aquella en que se da la conciencia agudizada de uno mismo y que se manifiesta por el “temor a lo desconocido”. El supervisado tiene miedo a enfrentarse a una nueva situación. Esta etapa exige un máximo de respeto a la persona y a la capacidad de *insight*. Las personas aprenden tanto con sus sentimientos como con su intelecto. El papel del educador-supervisor en esta etapa se basa en dar seguridad, y en ayudar al aprendiz a encontrar la base sólida de la adecuación personal que ya posee y a encontrar dónde situarse mientras lucha con la nueva experiencia.
- Segunda etapa: La de “o nadas o te ahogas”, es la etapa en la cual el/la estudiante supervisado/a da una respuesta ante la que los demás reaccionan favorablemente, se sentirá animado a continuar. Se basa en el hecho de que la mejor manera de aprender es actuando. Para aprender, el trabajador ha de actuar. Irá sintiéndose más seguro/a a medida que pueda valorar su propia capacidad con la ayuda del supervisor. En esta fase el supervisado suele ser muy dependiente del supervisor.
- Tercera etapa: En la que se comprende la situación sin ser aún capaz de manejarla. En esta etapa el/la estudiante o aprendiz, más libre ahora de la preocupación de sí mismo y, por lo tanto, más apto para estudiar las situaciones tal como son, llega de repente a comprender de qué se trata y que se espera de él; el supervisado empezará a estar dispuesto a admitir el

error y a ser capaz de analizarlo y pedir ayuda para reorientar la aplicación de lo que ya ha aprendido.

- Cuarta etapa: Es la del dominio relativo, en la cual se puede comprender y manejar la propia actividad. La persona puede pensar en sí misma de una forma objetiva. Es capaz de criticar su enfoque y cambiarlo si la situación requiere algo distinto.
- Quinta etapa: En la que se aprende a enseñar lo que ya se ha dominado. En esta etapa el supervisor ya que es capaz de comprender cómo el/la estudiante actúa mejor, que motivaciones estimularán su aprendizaje, y cuáles lo obstaculizan, en qué aspectos necesita ayuda y en qué ocasiones el hecho de ofrecérsela sería un impedimento. El supervisado en esta fase manifiesta ya una independencia considerable del supervisor.

#### 2.3.4. Funciones y Principios Básicos en la Supervisión

##### **Funciones de la Supervisión de Prácticas Profesionales:**

Kadushin (en Lazaro, Rubio, Juárez, Martín, & Paniagua, 2007), establece funciones dentro de las supervisiones:

- Función directiva/administrativa:*** Dentro de esta función se busca asegurar el trabajo realizado por los y las estudiantes, en donde la práctica se lleva a cabo de acuerdo con los requerimientos del reglamento de la institución en donde están inmersos, quedando constancia de lo realizado, lo que se logra a través de la documentación exigida al alumno.
- Función de capacitación:*** Consiste en proporcionar el asesoramiento y la ayuda que necesita el estudiante para entender lo que está sucediendo y formular estrategias e intervenciones dentro de su proceso y contexto de

práctica, las cuales se pueden lograr a través de discusiones técnicas o de trabajo que se realicen en la organización de la práctica. Esta es una de las funciones que más se cumplen, ya que tanto el académico como el supervisor institucional asumen de manera responsable la capacitación, preparación y adiestramiento del estudiante.

**c. Función Educativa:** Hace referencia a las respuestas de las necesidades de conocimiento que posee el estudiante en práctica, de comprensión conceptual y de desarrollo técnico. La entrega de respuestas respecto a estas dudas, en nuestro país, se entregan a través de las sesiones de supervisión, en el aula de clases y en la institución en donde se realiza el proceso de práctica profesional.

**d. Función de apoyo:** Hace referencia al fenómeno que sufren dentro de la institución los estudiantes practicantes de trabajo social, en donde las demandas que reciben superan sus recursos personales y emocionales, los cuales también los sufren de manera general los y las trabajadoras sociales en su diario vivir de ejercicio profesional. El objetivo dentro del trabajo de supervisión consiste en ayudar a los supervisados a superar el estrés y la ansiedad inherente a la labor del trabajo social y a la condición de alumno, teniendo en cuenta la experiencia personal de acuerdo con sus circunstancias vitales presentes y pasadas. Esta función es de vital importancia por las implicancias que tiene para el desempeño futuro del profesional. De ahí que debe transformarse en una de las exigencias básicas para el supervisor tanto académico como para el de terreno.

**e. Función evaluadora:** Se refiere al control de la eficacia de la práctica del alumno utilizando la retroalimentación como un medio para el apoyo de su desarrollo profesional y para asegurar que el cliente obtenga "el mejor servicio posible".

## Principios de la Supervisión de Prácticas Profesionales:

Kadushin (en Fernández, 1992), propone una **serie de principios y técnicas** que se deben tener en cuenta en el desarrollo de la supervisión. Estos principios y técnicas son las siguientes:

Tabla N°7: Principios de la Supervisión.

PRINCIPIOS DE LA SUPERVISIÓN	
PRINCIPIO	TÉCNICAS
<p><u>Primer principio:</u> "Aprendemos mejor si estamos motivados a aprender"</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explicar la utilidad de los contenidos que se han de enseñar.</li> <li>- Hacer que el aprendizaje tenga un sentido en su aplicación directa al trabajo.</li> <li>- Relacionar las áreas de gran interés del trabajador social y por las cuales tiene mucha motivación, con aquellas que no le interesan o le motivan muy poco.</li> <li>- El supervisor ha de mantener y estimular las motivaciones para aprender. Ello no quiere decir que no se deba llamar la atención al trabajador social cuando comete un error en una determinada actuación profesional. En ocasiones el supervisor ha de introducir malestar para generar un reto que motive para el aprendizaje</li> </ul>
<p><u>Segundo principio:</u> "Podemos aprender mejor si dedicamos</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer claramente las reglas del juego en relación con el tiempo, lugar, roles, límites, expectativas, obligaciones y objetivos de la supervisión. El trabajador social ha de tener claro que se espera de él en el papel de supervisado.</li> </ul>

<p><i>nuestras energías a aprender</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Respetar- con limitaciones-, el derecho que tiene el trabajador social a decidir su propia solución. El profesional que en otras esferas totalmente independiente, puede sentirse muy incómodo con la dependencia que genera la situación de aprendizaje. Respetar su autonomía al máximo es un criterio importante.</li> <li>- Establecer una atmósfera de aceptación y seguridad. El aprendizaje implica un riesgo de cometer errores y de fracasar. Muchas veces ha de confesarse la propia ignorancia.</li> </ul>
<p><u>Tercer principio:</u> <i>“Aprendemos mejor cuando el aprendizaje nos da satisfacciones, cuando comprobamos que es útil</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer condiciones que aseguren una alta probabilidad de éxito</li> <li>- Favorecer el aprendizaje alabando los buenos resultados obtenidos. Sin embargo, no debe hacerse un uso indiscriminado de esta técnica, ya que entonces pierde valor.</li> <li>- Hacer que el trabajador social se aperciba de cuando ha aplicado concretamente un aprendizaje reciente.</li> <li>- Evaluar cada seis meses los efectos del aprendizaje.</li> <li>- Se asegura mejor el aprendizaje si se dosifica el material que se ha de enseñar. Es importante que los diferentes temas se vayan introduciendo gradualmente.</li> <li>- Intentar hacer el traspaso de los contenidos más sencillos a los contenidos más complejos.</li> <li>- Preparar al trabajador social ante la posibilidad de que fracase en alguna de sus actuaciones.</li> </ul>
<p><u>Cuarto principio:</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hacer que el supervisado participe en el plan de sesiones de supervisión y de los contenidos que se han de tratar.</li> </ul>

<p><i>“Aprendemos mejor si estamos inmersos de forma activa en el proceso del aprendizaje</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ha de permitirse que el supervisado exprese cuestiones, que discuta, que haga objeciones y manifieste dudas. El supervisor ha de complementar y no sustituir el pensamiento del supervisado.</li> <li>- Ofrecer la oportunidad de aplicar lo que se ha aprendido. Si el supervisado no puede contrastar el valor práctico de lo que ha aprendido, empieza a no encontrarle sentido</li> </ul>
<p><u>Quinto principio:</u> <i>“Aprendemos mejor si los contenidos se nos presentan de forma clara y comprensible</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Buscar material que sea de interés.</li> <li>- Relacionar los aspectos prácticos con algún marco teórico conocido. Hace falta dar elementos que hagan comprensible cuáles son las razones por las que las personas actúan en ocasiones de una forma determinada.</li> <li>- Establecer prioridades sobre lo que es más imprescindible enseñar.</li> <li>- Plantear situaciones donde se represente una determinada teoría o contenido que se debe aprender.</li> <li>- Organizar el contenido de forma sencilla y sistemática.</li> </ul>
<p><u>Sexto principio:</u> <i>“Se aprende mejor si el supervisor destaca las cualidades que tiene el supervisado para aprender</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las sesiones han de realizarse con regularidad.</li> <li>- El contenido de las mismas son las actuaciones del trabajador social y el elemento de aprendizaje se basa en el diagnóstico educativo del supervisado.</li> <li>- Las sesiones deben prepararse y durante la sesión el supervisor introduce al trabajador social en un análisis sistemático y crítico de su trabajo y de lo que ha de hacer. Con estas propuestas, han podido analizarse una serie de aspectos teóricos y prácticos que se han de tener en cuenta en la supervisión educativa, pero, como puede verse por sus contenidos, muchas de esas</li> </ul>

	propuestas son también aplicables a supervisiones de otro tipo.
--	---

**Fuente:** Elaboración Propia.

### 2.3.5. Modelos o Técnicas de la Supervisión

- **Individual:** Esta supervisión permite el desarrollo de una práctica profesional y personal, para que cada persona que es parte de la práctica, en este caso los estudiantes, alcancen su grado de experiencia y de confianza, trata las necesidades que no se pueden alcanzar o que pueden ser de algún modo problemáticas cuando se tratan de manera grupal. La sesión individual potencia el reconocimiento del trabajo bien hecho y proporciona un espacio seguro para la discusión de la práctica, al mismo tiempo en que se capacita a los individuos para que reflexiones sobre sus desarrollos técnicos; da tiempo a que el supervisor y el supervisado puedan evaluar la calidad de la práctica con alguna privacidad en donde se puede llegar a un acuerdo entre ambas partes tanto en la negociación de la dirección de personal como en el desarrollo personal.
- **Grupal:** La supervisión de grupo reduce el impacto de los choques de personalidad o las ideas de imposición del supervisor sobre el supervisado. Se recomienda que el grupo debería ser lo más pequeño posible, que el personal debería estar al mismo nivel de desarrollo profesional y que se debería dedicar más atención a asegurar que las sesiones no se conviertan en sesiones de dirección o en un espacio de quejas, más apropiado para reuniones de personal. Dentro de las supervisiones de grupo es que las personas que son parte de estos grupos pueden retroalimentarse a través de sus diversas experiencias.

- Supervisión Formal: Es aquella en donde en un contexto laboral, en donde entre pares se ayudan con el fin de mejorar la práctica a nivel óptimo y en donde el supervisado es formalmente responsable ante el supervisor, la cual se puede definir en tres dimensiones:
  - a. Tiene una estructura que, por razones administrativas, es necesario que asegure que hay una preparación adecuada, una regularidad, una agenda flexible, unos límites temporales y un sistema de anotación de la agenda planificada, los puntos discutidos y las acciones a desempeñar.
  - b. Tiene un núcleo, en donde los objetivos y los fines de las sesiones deben quedar claros, explicitar y revisarse de vez en cuando.
  - c. Tiene un establecimiento, un contexto dentro del cual la supervisión tiene lugar y que realmente figura como base para cualquier discusión y estrategia.
  
- Supervisión Informal: En general no se contempla como el modelo más fiable: las charlas *ad hoc* no dejan tiempo a los individuos para que reflejen de antemano la agenda en su trabajo. Puede ser una forma superficial y equivocada de apoyo, que mantiene a los trabajadores a distancia en lugar de usar la supervisión para atraer a la gente hacia un espíritu de equipo. Incluso en el caso de aquel miembro del personal que parezca ser más resistente a la supervisión, si se basa sólo en sistemas informales, puede incrementar su falta de respeto hacia el supervisor, que quizás es visto como alguien con un poder “legítimo” pero con un dudoso poder “referencia” o como “experto”. Si se puede hablar de alguna ventaja en la supervisión informal se trata de su utilidad cuando el miembro del personal se encuentra en una situación de crisis y necesita un apoyo positivo inmediato.
  
- Supervisión directa: Es un tipo de supervisión de los trabajadores que implica un aprendizaje a partir de la observación en el trabajo. La supervisión “en vivo” y la supervisión “sobre el terreno”.

- Supervisión indirecta: Es normalmente el principal enfoque disponible para la mayoría de supervisores que no pueden observar directamente los contactos que el miembro del personal está haciendo y las técnicas que emplea. El supervisor se ha de imaginar la realidad, basándose en métodos de libre asociación o de discusión de temas, grabaciones y posiblemente algunos ejercicios sobre experiencias, como juego de roles o simulaciones para ayudar al supervisado. El supervisor debe intentar prepararse bien, adoptando cuantos más enfoques le sea posible. Ello implicaría diseñar una agenda de trabajo con los individuos y los grupos a supervisar. Los supervisores también deben mantener los límites temporales y la privacidad (por ejemplo, asegurando que no haya interrupciones).

### 2.3.6. Supervisión de Prácticas Escuela de Trabajo Social Universidad de Valparaíso

La aplicación de la supervisión a los y las estudiantes de trabajo social debe tenerse en cuenta que se introduce en un momento en que la persona está formándose una identidad profesional, que está planteándose su futura incorporación al mundo del trabajo y que, como consecuencia, se enfrenta ante un cúmulo de nuevas experiencias que recibe tanto de lo que se le está enseñando a través de las asignaturas teóricas, como de lo que puede observar a partir de la utilización práctica del trabajo social.

De acuerdo al Plan de Estudios de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, en Título III del Régimen del Plan de Estudios, en su Artículo 17º, refiere sobre las asignaturas de Proyecto Título I y Proyecto de Título II, que si bien no corresponden a la asignatura de práctica profesional, hace alusión a existencia de un profesor guía, que tendrá la función de orientar profesionalmente el proceso constituido por ambas asignaturas, así como aplicar las correspondientes evaluaciones y calificaciones. Por otro lado, la planificación

de las prácticas profesionales está dada por el Jefe de Línea de Práctica, en donde es el encargado de planificar las pautas de evaluación, conservar y crear nuevos convenios con las instituciones de centro de práctica, organizar las áreas de práctica por temática de intervención (salud, infancia, educación, vivienda, migración, etc.) y designar los estudiantes que serán supervisados por cada profesor supervisor de la escuela dependiendo el área de interés y nivel de intervención.

A partir de la importancia que se le adjudica a las prácticas profesionales dentro de la formación profesional en las escuelas de trabajo social, la supervisión es primordial para que los y las estudiantes potencien al máximo sus conocimientos teóricos y prácticos que comienzan a tener sentido en el ejercicio profesional que están comenzando a realizar.

## *Capítulo III:*

# *Marco Metodológico*

---

## Capítulo III: Marco Metodológico

### 3.1. Fundamentación Metodológica

La sistematización como estrategia metodológica de generación de conocimientos nace en América Latina desde el proceso de *Reconceptualización* que vive la profesión en la década de 1970 y toma mayor fuerza en la década de los 80's cuando los gobiernos dictatoriales toman el poder de países como Argentina, Perú, Bolivia, Chile, entre otros; la sistematización se utilizó en estos periodos como herramienta para rescatar experiencias de intervención vividas y darle visibilidad a la profesión y su importancia en la sociedad.

El trabajo social chileno en la década de los 70 y 80 tuvo que ajustarse a la nueva realidad política que vivía el país, en donde la profesión sufrió censura y persecución política, para que lograra sobrevivir a este nuevo contexto fue necesario ajustar la intervención social, pasar de un esquema más crítico y comunitario a uno más asistencialista, volviendo a los orígenes de la profesión, como se plantea en el artículo *“Las cuentas pendientes de la sistematización”* de Ximena Valdés, en donde se entrevistó a diversos trabajadores sociales de la época y a través de fragmentos comentaban que significó la sistematización en esos momentos.

*“Ofrecía la posibilidad de recuperar y comunicar los conocimientos que esas prácticas generaban, en un momento en que los “marcos teóricos” utilizados hasta entonces no eran capaces de explicar e interpretar los procesos de organización y solidaridad en los sectores populares que, en medio de las violaciones de los Derechos Humanos, los trabajadores sociales podíamos constatar”* (D. Sánchez, 1989). (Valdés, 1992)

Sistematizar significa tratar de ver una realidad compleja, que posee múltiples dimensiones, que puede llegar a ser contradictoria dentro de sí y muchas veces caótica, como suele ser la acción social, se comprende que la realidad social es como es sistema, en donde se trata de ver dentro de su unidad, como un conjunto

de componentes relacionados entre sí de acuerdo con un orden. Para poder realizarlo, es necesario mirar la práctica con cierta distancia, reflexionar, hacerle preguntas, aplicarle categorías y organizarla, esto permitirá comprenderla en su estructura y dinámica y a la vez la hará comunicable. (Valdés, 1992).

Nuestras prácticas, muchas veces, parecen un "caos", actividades múltiples distintas motivaciones, diferentes involucrados, relaciones diversas, conflictos, resultados esperados y no esperados, dificultades, aprendizajes. En este "todo" que es una acción social la sistematización permite distinguir sus componentes y el orden, las relaciones que hay en el "caos" que parece lo que hacemos. (Valdés, 1992)

Diversos autores llegan a la conclusión de que la sistematización es un instrumento metodológico de investigación que permite especialmente que los trabajadores sociales respondan a los desafíos que plantea la realidad social en donde trabajan, la cual es compleja y cambiante, de manera de optimizar las actividades desarrolladas en función de cambios buscados. (Cecilia Aguayo Cuevas)

La sistematización como instrumento metodológico de investigación ayuda a evidenciar y darle visibilidad a las intervenciones sociales realizadas por los trabajadores sociales, en donde, enfocándonos en la investigación que estamos llevando a cabo, la sistematización nos mostrará el rol y trabajo de los y las supervisores institucionales de prácticas profesionales de trabajo social, en donde su trabajo ha sido invisibilizado por la falta de investigación y bibliografía dedicada a dicha temática.

Dentro del desarrollo de la sistematización se plantea que **no existe práctica sin teoría, teoría sin práctica**, por ende, **sistematización no puede existir sin teoría y práctica** (Castañeda P. , Propuestas Metodológicas para Trabajo Social en Intervención Social y Sistematización. Cuaderno Metodológico, 2014). Como plantea la autora Patricia Castañeda, la sistematización asume que

si es posible la generación de conocimiento desde la práctica, reconociendo su potencial formativo y de generación de nuevos conocimientos, en la medida que la memorización de conocimientos; la amplificación del razonamiento y el aumento de la capacidad procedimental son mediatizados por el desempeño, permitiendo la explicitación de los métodos y lógicas subyacentes y haciendo posible, por tanto, la comprensión e intelección de los mismos. Se sitúa a la experiencia práctica en el corazón de toda transformación que apunte a la producción de nuevas representaciones, de nuevas interacciones y de reestructuraciones de los modos de pensar y actuar vigentes en un momento dado.

La teoría es concebida como un conjunto de corpus de conocimientos científicos, disciplinarios, profesionales y técnicos que otorgan marcos comprensivos a la interpretación de la realidad social. Su vigencia está asociada a la capacidad de interpretar en forma acertada los fenómenos sociales a los que están referidos. Su actualización y avance se basa tradicionalmente en los procesos de investigación y estudios altamente especializados, que validan, descartan o integran nuevos componentes a estos referentes. Por su parte, la práctica puede ser concebida como un trasfondo de saberes activos que operan como interpretaciones y comprensiones a través de las cuáles se expresan los desempeños profesionales. Por lo tanto, las prácticas poseen atributos transformadores, a partir de la activación de la participación profesional en los procesos de diseño e implementación de la intervención social, que funcionan como orientaciones dinámicas, capaces de reestructurar los desempeños. Los nuevos desempeños son compartidos en situaciones de práctica dentro del colectivo profesional, siendo reconsideradas, replanteadas y asumidas, en la medida que las innovaciones y nuevos conocimientos representan aportes relevantes para el quehacer especializado. (Zurita, en CINDA 2000:37-41).

Para establecer las características de la **relación dinámica entre teoría y práctica** presente en la sistematización, se plantean los siguientes puntos de referencia:

- **No hay teoría sin práctica:** Muchas veces la teoría ha sido concebida y valorada por sobre la experiencia práctica. Los rigurosos procesos asociados a la generación de conocimientos se idealizan como marcadamente abstractos y aislados de la cotidianeidad, potenciados por mentes iluminadas que han sido capaces de proponer modelos, leyes, conceptos y teorías fundacionales de las formas de ver y comprender el mundo desde un acto inspirador. Sin embargo, la realidad es diametralmente distinta. *La teoría es hija de la experiencia;* de años de arduo trabajo en terreno; de la aplicación de rigurosos procesos de levantamiento de información y observación en tiempos y espacio real; de los laboriosos registros, análisis y revisiones de los datos atesorados. Todo lo anterior es lo que posibilita la construcción de propuestas teóricas conceptuales que pueden aportar comprensiones y sentidos del mundo, porque han sido levantadas desde el mismo mundo que se pretende explicar. Las certezas teóricas son fruto del ensayo, del error, de la paciencia y de la perseverancia de quienes largamente las han buscado en la propia práctica.

- **No hay práctica sin teoría:** La dimensión cotidiana de la práctica aparece muy lejana a la teoría. Los aprendizajes teóricos de la formación profesional, aparecen fuera de tiempo y espacio en la vorágine del trabajo diario. En una estricta separación entre teoría y práctica, pareciera que es el propio repertorio profesional construido en base a la experiencia - y no la formación teórica – el que respalda los desempeños exigidos en el puesto de trabajo. Los contenidos teóricos se conciben en retrospectiva. Se conocieron en los tempranos días universitarios, fueron registrados cuidadosamente en los apuntes de un cuaderno, se estudiaron y se evaluaron al término de un semestre, pero fueron paulatinamente olvidados en su detalle cuando la vida profesional irrumpió con el vértigo derivado de sus propias exigencias y desafíos. Sin embargo, la teoría no está abandonada ni

ausente de la práctica. Emerge en el lenguaje técnico exigido por el desempeño profesional, acompaña intensas reuniones de trabajo al aportar modelos y secuencias de análisis para organizar y comprender la realidad cotidiana que se debe intervenir. Se reinventa y se redefine en cada nueva estrategia, programa o experiencia social que debe implementarse. La teoría sigue esperando entre las líneas de los registros de las fichas sociales; de las actas y los acuerdos de las reuniones; entre las filas y las columnas de las bases de datos; en los materiales educativos; en los correos electrónicos con sus archivos adjuntos; y, en las letanías de los memorándum, a la mirada profesional lúcida que la traduzca a su plena expresión, reescribiendo sus aprendizajes en los apuntes de un nuevo cuaderno que respaldará el examen cotidiano de un desempeño profesional distinguido.

- **No hay sistematización sin práctica:** El corazón de la sistematización es la práctica cotidiana, la que se desarrolla en tiempo y espacio real en los contextos institucionales y/o programáticos en que se respalda. La sistematización ofrece a dicha práctica la posibilidad cierta de ser comunicada, rompiendo las fronteras de un relato oral descriptivo, pleno de anécdotas y detalles, para proyectarlo a la trascendencia del aprendizaje y el conocimiento. Esta dinámica cotidiana, construida desde las actividades rigurosamente programadas y las actividades decididas desde la contingencia; desde los aciertos y los errores; desde la rutina y la innovación; desde la conjunción de componentes técnicos y administrativos; y, desde las mil preguntas y contradicciones no resueltas que emergen desde los contextos socio laborales y que exigen renovadas respuestas de intervención, generan en su conjunto aprendizajes relevantes para el mundo social, que exigen ser valorizados desde su propia particularidad, a través de procesos de sistematización.

- **No hay sistematización sin teoría:** En el marco de la sistematización, la teoría precede, preside y procede desde la intervención social. La precede, dado que los

conceptos claves siempre se identifican y se definen en forma previa a la intervención social, otorgando con ello las necesarias precisiones e implicancias que requiere la acción profesional en su planificación y proyección. La preside, dado que resulta necesario explicitar los marcos comprensivos que se encuentran implícitos en la práctica y que le otorgan sus sentidos y trascendencias. Y procede desde ella, en la medida que los procesos de análisis y reflexión profesional la resignifican, la redefinen y la reformulan.

### **Delimitación del Proceso de Sistematización**

La presente sistematización se llevará a cabo entorno a las experiencias de supervisión institucional de las prácticas de formación profesional de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco” entre los años 2013-2017.

### **Objetivos de la Sistematización**

#### **Objetivos General**

*Sistematizar experiencias de supervisión institucional de prácticas de formación profesional de las y los estudiantes de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco” entre los años 2013-2017*

#### **Objetivos Específicos**

- Definir el Rol de la o el Supervisor Institucional en prácticas de formación profesional de las y los estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna Conejito Blanco.
- Caracterizar Tipos de Supervisión Institucional en prácticas de formación profesional de las y los estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de

Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna Conejito Blanco.

- Identificar Funciones de la Supervisión Institucional en prácticas de formación profesional de las y los estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna Conejito Blanco.
- Determinar Modelos de Supervisión Institucional en prácticas de formación profesional de las y los estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna Conejito Blanco.

**Criterios para la Definición de experiencias de supervisión institucional en prácticas de formación de Trabajo Social con fines de sistematización**

Las experiencias de supervisión institucional en prácticas de formación de trabajo social serán seleccionadas para el análisis a partir de los siguientes criterios:

- Contar con Experiencias de Supervisión Institucional de Prácticas de Formación Profesional de la Escuela de Trabajo Social en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna "Conejito Blanco" entre los años 2013 – 2017.
- Contar con la experiencia de la Asistente Social a cargo de la Coordinación del Jardín Infantil y Sala Cuna "Conejito Blanco" en su Rol de Supervisora Institucional de Prácticas de Formación Profesional de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.
- Contar con la experiencia de los/as encargados/as de la Coordinación de Jefatura de Línea de Práctica de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso que hayan ejercido este cargo al menos un semestre entre los años 2013-2017.
- Contar con la experiencia de docentes de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso que sean Trabajadores/as Sociales y que hayan supervisado prácticas al menos un semestre en el Jardín Infantil y Sala Cuna "Conejito Blanco" entre los años 2013 – 2017.
- Contar con la experiencia de los y las estudiantes y egresados/as, que realizaron sus Prácticas Profesionales de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna "Conejito Blanco" entre los años 2013 – 2017.

## **Estrategias de recolección de información sobre los ámbitos de supervisión institucional definidas para sistematizar**

- **Entrevista con fines de sistematización:** Interacción verbal y no verbal entre la persona que entrevista y la persona que es entrevistada (modalidad individual) o las personas que son entrevistadas (modalidad colectiva). El guión de la entrevista se basa en preguntas, formulaciones, reformulaciones e interpretaciones que buscan reconstruir la experiencia particular de quien o quienes comparten sus impresiones en torno a la práctica que interesa sistematizar. La dinámica de la entrevista se organiza desde un guión definido desde los objetivos propuestos para la sistematización, orientando la narración, la apreciación personal, la precisión de datos y la contrastación de información desde la perspectiva de las personas participantes de la experiencia, colocando especial atención en aquellos aspectos que requieran ser profundizados, conforme los resultados obtenidos en la primera fase de revisión documental (Castañeda P. , Propuestas Metodológicas para Trabajo Social en Intervención Social y Sistematización. Cuaderno Metodológico, 2014).
- **Revisión de documentos:** inicia el proceso de levantamiento de información y se realiza a partir de los registros de la experiencia, en donde lo escrito es capaz de hablar en primera persona sobre las características que asume la intervención social en su implementación. La información emerge desde diversas fuentes, las que son consideradas por sí mismas evidencias que pueden ser utilizadas en forma indistinta como respaldo del proceso de análisis. Fotografías, fichas, correspondencia, materiales educativos, registros de trabajo grupal, forman parte de un interminable listado de potenciales evidencias que pueden ser sumadas al proceso de análisis, desde el criterio único de haber sido generadas en el marco de la experiencia. La sistematización otorga valía a cada evidencia por sí misma, ya que le permite reescribir la experiencia desde sus propios códigos y exponerla con precisión

en los análisis, superando la lógica narrativa sujeta exclusivamente a los límites formales derivados del párrafo. Una vez agotada esta primera plataforma de información, comienzan a demandarse las siguientes técnicas definidas con fines de sistematización, que permitirán requerir antecedentes directamente a las personas participantes de la experiencia y complementar los vacíos de información detectados en esta primera fase.

### **Plan de Análisis**

Para llevar a cabo los procesos de análisis de la sistematización, se pueden usar diversas categorías, por ejemplo, realizar análisis conceptuales, categoriales, de secuencia, de integración teórico práctico o de contenido, esto se puede usar de forma única o pueden ser combinadas.

El equipo de trabajo, para realizar el plan de análisis, llevará a cabo un *análisis categorial* a partir del concepto de Supervisión de Prácticas Profesionales de Trabajo Social:

- Rol Supervisor Institucional.
- Tipos de Supervisión.
- Funciones de la Supervisión.
- Modelos de Supervisión.

Estos sistemas categoriales se trabajarán en forma integrada a partir de cada experiencia sistematizada, a fin de revisar en forma dinámica el despliegue de los componentes de la Supervisión Institucional de las prácticas de formación profesional de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna "Conejito Blanco"

### **Tipo de procedimiento de validación**

El proceso de validación de los resultados obtenidos a través de una sistematización, como plantea la autora Patricia Castañeda (2014) son los que serán utilizados en el análisis de la sistematización a realizar:

- Triangulación: Permite validar los resultados obtenidos, en la medida que la información recopilada es contrastada en su interpretación por más de un referente.

- Mecanismos de triangulación interna: Contrastación de los procesos de análisis y de los resultados obtenidos en la sistematización con referentes disponibles dentro de los límites de la experiencia particular que se sistematiza.

a) Triangulación de Técnicas: Refiere al uso simultáneo de dos o más técnicas de recolección de información con fines de sistematización, que permitan capturar la experiencia desde más de una perspectiva.

b) Triangulación de Fuentes: Refiere al uso simultáneo de dos o más fuentes que permitan acceder a información relevante de la experiencia.

c) Triangulación teórico conceptual: Refiere al uso simultáneo de dos o más referentes teóricos y/o conceptuales para respaldar los procesos de análisis e interpretación de la información recopilada.

## *Capítulo IV:*

# *Resultados y análisis*

---

## Capítulo IV: Resultados y Análisis

### 4.1. Proceso de Levantamiento de Datos y Resultados

Para sustentar la presente sistematización y rescatar experiencias que permiten comprender la supervisión institucional de las prácticas de formación profesional de la Escuela de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”, considerando las experiencias de los distintos colectivos previamente establecidos, se utilizaron dos técnicas de recolección de datos; Revisión documental y entrevistas semiestructuradas con fines de sistematización.

En primera instancia, con el apoyo de la directora del Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco” Sra. Corina Guajardo, se crean vínculos con la Sra. Natalia Castillo, Asistente Social responsable de la coordinación del establecimiento con la Dirección de Asuntos Estudiantiles de la Universidad de Valparaíso, quien supervisa los procesos de prácticas de formación profesional de la Escuela de Trabajo Social de la casa de estudios mencionada.

Las estudiantes tras presentarse e integrarse con la profesional a cargo, proceden a realizar la revisión de documentos; compendios de prácticas de formación profesional de Trabajo Social correspondientes a los tres niveles de intervención caso y familia, grupo y comunidad, correspondiente a los años 2013 - 2017, además de revisar el registro de estudiantes que han realizado sus procesos de prácticas en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco” y supervisores/as académicos/as que estuvieron a cargo de dichos procesos, con el propósito de conocer aquellos que cumplen con los criterios de inclusión para participar de las entrevistas semiestructuradas y entrevista grupal con fines de sistematización. Al tener los conocimientos teóricos y las bases que brindan información clave para conocer las experiencias de supervisión institucional de las prácticas de formación profesional del Trabajo Social, se comienzan a aplicar las

*Contexto Institucional:  
Jardín Infantil “Conejito Blanco”*

entrevistas semiestructuradas a las y los actores que participaron de dicha experiencia, levantando información relevante para conocer el rol de la o el supervisor institucional, los tipos, funciones y modelos de la supervisión institucional.

Con base a los resultados obtenidos del proceso de levantamiento de datos, se logra desarrollar los objetivos específicos de determinar y caracterizar los procesos de supervisión institucional de las prácticas de formación profesional de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”.

## 4.2. Análisis de los Resultados

**Supervisión Institucional de Prácticas de Formación Profesional de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna "Conejito Blanco" entre los años 2013 - 2017.**

De acuerdo con la información recopilada a través de técnicas tales como entrevista estructurada con fines de sistematización, revisión de documentación como compendios de estudiantes que realizaron sus prácticas de formación profesional de Trabajo Social, se destacan las siguientes experiencias en el marco del proceso de supervisión institucional de prácticas:

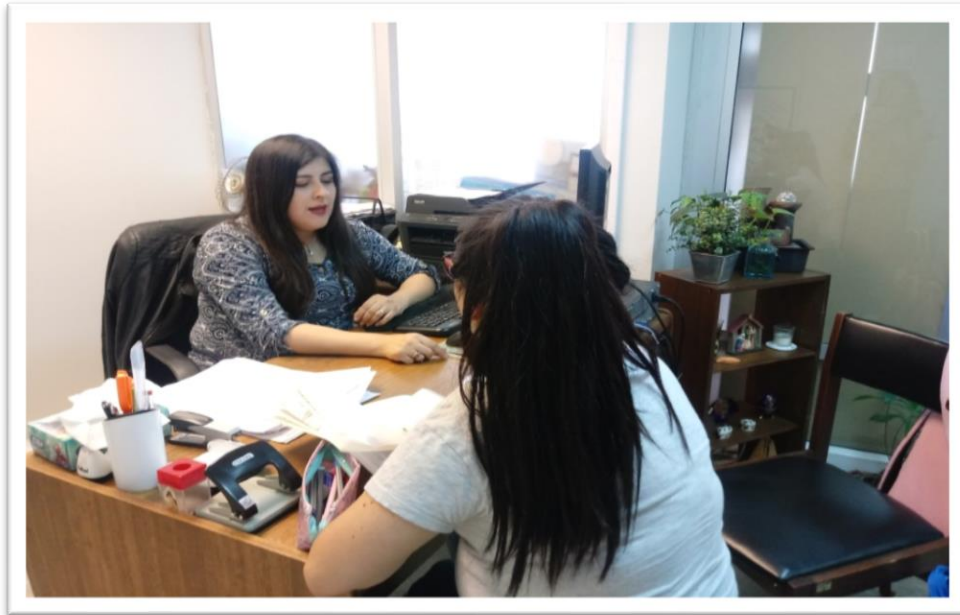
Tabla N<sup>º</sup> 8: Experiencias de Supervisión Institucional

<p align="center"><b>SUPERVISIÓN INSTITUCIONAL DE PRÁCTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO:</b></p> <p align="center"><i>Contexto Institucional: Jardín Infantil "Conejito Blanco"</i></p>	
<p align="center">SUPERVISIÓN INSTITUCIONAL</p>	1. ROL SUPERVISOR/A INSTITUCIONAL
	2. TIPO SUPERVISIÓN INSTITUCIONAL.
	3. FUNCIONES SUPERVISIÓN INSTITUCIONAL.
	4. MODELOS SUPERVISIÓN INSTITUCIONAL.

**Fuente:** Elaboración Propia.

**4.1. Rol Supervisor/a Institucional:**

**“La importancia del papel del educador, el mérito de la paz con que viva la certeza de que parte de su tarea docente es no sólo enseñar los contenidos, sino también enseñar a pensar correctamente”**  
 Freire, 2001



**Imagen N°4:** Supervisora Institucional, atendiendo a estudiante en práctica de formación profesional de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.

Tabla N° 9: Objetivo Rol Supervisor/a Institucional

RESULTADO N°1
<p><i>Rol de la o el Supervisor Institucional en prácticas de formación profesional de Trabajo Social</i></p>
OBJETIVO
<p>Definir el Rol de la o el Supervisor Institucional en prácticas de formación profesional de las y los estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna Conejito Blanco.</p>

**Fuente:** Elaboración Propia.

Respecto a las experiencias de Supervisión Institucional que se enmarcan en la presente sistematización, y en consideración a la información y datos recopilados, es posible otorgar la siguiente definición:

Tabla N°10: Definición del Rol de la o el Supervisor Institucional

Definición Propuesta de Rol de Supervisor/a Institucional	Fragmento Ejemplificador
<p>Función que cumple el o la trabajadora social de la institución centro de práctica de formación profesional de trabajo social, en donde ejerce tareas de control, seguimiento, evaluación, orientación, asesoramiento y formación de carácter administrativo y educativo en relación con estudiantes de trabajo social a fin de lograr la mejora del rendimiento, aumentar sus competencias y asegurar la calidad de las prácticas de formación profesional.</p>	<p><i>“el rol planificador, el rol de conocer los procesos tanto humanos como técnicos (...) el rol evaluador dentro de un modelo de competencias (...) el rol planificador el rol organizador de la práctica el poder resolver los temas técnicos el rol del seguir el proceso seguir el proceso ejecutor Y por supuesto al final el rol consensuado de evaluador en los parámetros que uno va a seguir (...)Entonces yo te diría que esos roles son muy importantes y eso exige también del supervisor un esfuerzo intelectual y personal interpersonal que requiere un esfuerzo importante la capacidad de atención y escucha del otro”</i> (Supervisor/a Académico/a N°1)</p>

**Fuente:** Elaboración Propia.

De acuerdo con la definición propuesta, construida en base a el marco referencial, las entrevistas con fines de sistematización llevada a cabo y la revisión documental, en relación con el **Rol de la o el Supervisor Institucional de Práctica de Formación Profesional de Trabajo Social**, se identifican características relevantes que debe poseer el o la profesional que cumpla este rol:

Características Principales de la o el Supervisor institucional:



**Fuente:** Elaboración Propia

Tabla N°11: Características Rol Supervisor/a Institucional

ROL SUPERVISOR/A INSTITUCIONAL		
Título de Trabajador/a Social – Licenciado/a en Trabajo Social		
Rol Gestor/a	Rol Orientador/a	Rol de Acompañamiento
<ul style="list-style-type: none"> <li>Técnicas e Instrumentos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mejoramiento Continuo</li> <li>Conocimientos Teóricos y Referenciales de Trabajo Social</li> <li>Orientación y Apoyo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Potenciar Competencias y Habilidades a Estudiantes.</li> </ul>

**Fuente:** Elaboración propia

Respecto a las características planteadas – correspondientes a las tipologías de rol de supervisor/a institucional – es necesario señalar que, si bien se relacionan con un determinado rol, no necesariamente será única y exclusiva para cada uno, sino que, son utilizadas transversalmente por los roles mencionados, sin embargo, se posicionan acorde a la relevancia otorgada por las experiencias sistematizadas.

La profesional que lleva a cabo el rol de supervisor/a institucional en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”, y de acuerdo a lo mencionado por las experiencias sistematizadas, reconocen diversos roles, dándole mayor énfasis al de **acompañamiento**, el cual generaba un ambiente de confianza y empatía entre la profesional y los/as estudiantes en práctica de formación profesional que se unían a la institución, lo cual facilitaba el aprendizaje y que los y las estudiantes pudieran resolver dudas metodológicas y de conocimiento, ya que veían a la profesional como un actor de confianza y responsable, que no les daría respuestas erróneas y que su fin era mejorar su rendimiento, competencias y

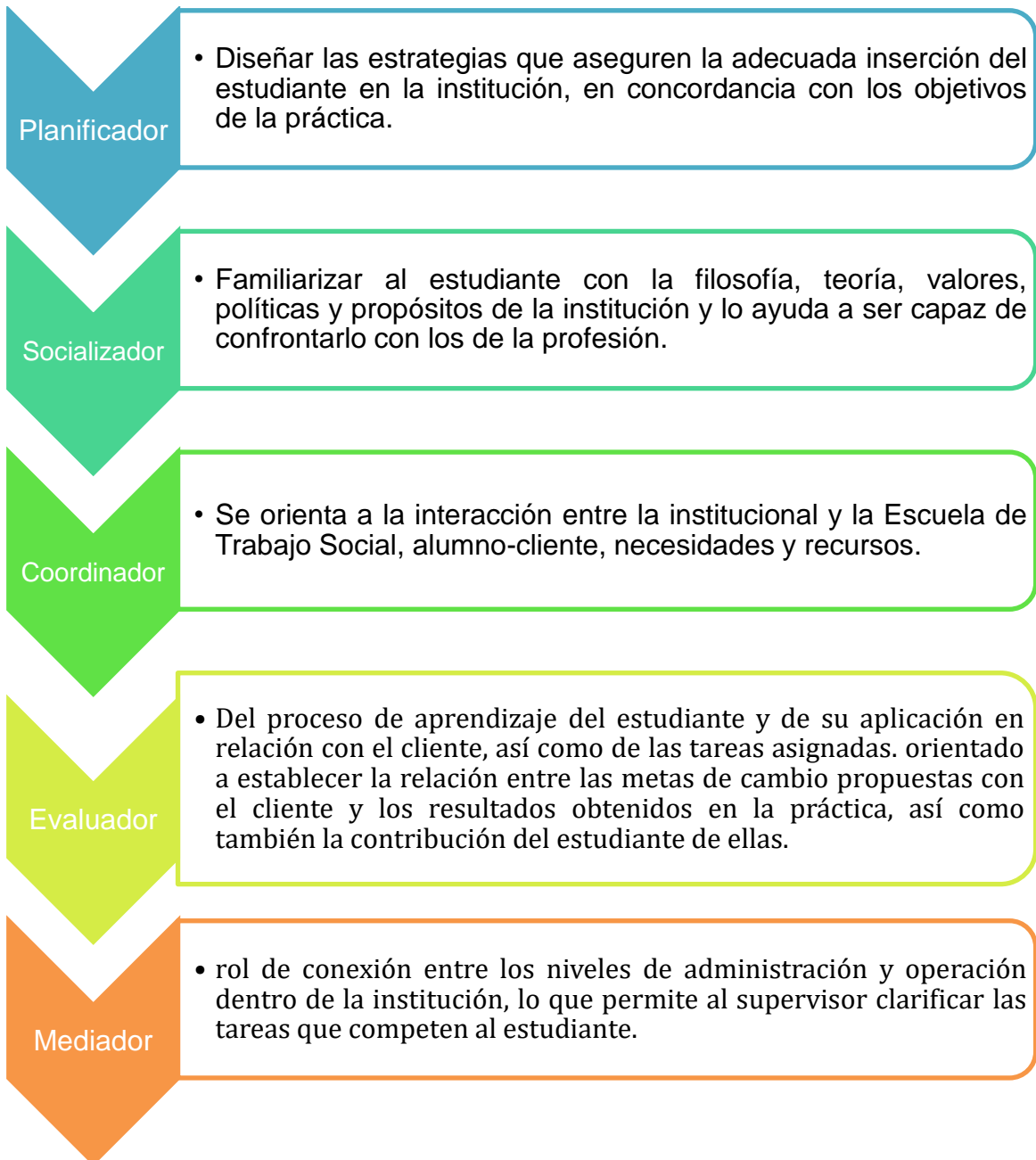
asegurar la calidad de las prácticas de formación profesional que se llevaban a cabo en la institución. A continuación, se presentará la **caracterización del Rol de la o el Supervisor de Prácticas de Formación Profesional de Trabajo Social;**

Tabla N°12: Definición Rol Gestor/a de Supervisor/a Institucional.

ROL SUPERVISOR/A INSTITUCIONAL	
Rol Gestor/a	
Definición	Fragmento Ejemplificador
<p>Orienta y diseña las estrategias que aseguran la real inserción del estudiante en el contexto institucional en el que se enmarca, organizando previamente la planificación de este, asignación y revisión de tareas relacionadas con el desarrollo de la práctica de formación profesional.</p> <p>Por tanto, coordina el proceso de práctica de formación profesional con; el/la supervisor/a académico/a de la Escuela de Trabajo Social; equipo educativo de la institución; y estudiante/s de Trabajo Social.</p>	<p><i>“yo creo que cada profesional que supervisa a nivel institucional debiese tener un propio estilo, una propia programación, un propio esquema de trabajo de orientación de educación, de formación a los alumnos que supervisa, de pronto queda la sensación de que el proceso de supervisar una práctica es un tema administrativo y no un tema de educación, de formación educacional de algo de peso, se toma como algo que tengo que hacer, como hago informes sociales, como escribo un correo, superviso práctica y tiene una relevancia que no se le da el valor que corresponde” (Supervisor/a Institucional N°1).</i></p>

**Fuente:** Elaboración Propia.

Características Rol Gestor de la o el Supervisor Institucional de Prácticas de  
Formación Profesional de Trabajo Social:



**Fuente:** Elaboración Propia.

Las y los sujetos participantes de la sistematización realizada sobre esta experiencia de supervisión institucional nos manifiestan cómo se presentaron estos diversos roles en variadas situaciones y circunstancias que experimentaron en su paso por la institución como estudiantes en práctica de formación profesional, supervisores académicos, jefes de línea de práctica y supervisoras institucionales del Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”.

*Contexto Institucional:  
Jardín Infantil "Conejito Blanco"*

*“cuando nosotros llegamos a la institución ella contaba con una planificación clara en conjunto con la directora del jardín de lo que esperaban de nosotros se nos entregó un cronograma con las fechas con la que esperaban tuviéramos como realizar actividades si bien no estaba con nosotros en el mismo jardín siempre estuvo muy dispuesta a recibirnos para resolver dudas para poder acompañarlos en el proceso del desarrollo de la práctica orientándonos también en el quehacer profesional dentro de la institución” (Estudiante N°5).*

Dentro del fragmento anterior, la persona entrevistada expresa que la supervisora institucional de ese momento poseía una **planificación clara del ordenamiento del proceso de práctica** que se iba a llevar a cabo, en donde la comunicación entre la supervisora institucional y el equipo del jardín se vio reflejado en esta situación, en donde poseían un trabajo en conjunto para delinear el trabajo que debían llevar a cabo los y las estudiantes y en qué fechas estimativas debían cumplir dichas acciones de intervención social, la importancia de esta planificación otorgaba un ordenamiento que era de vital importancia por el hecho de que la supervisora institucional no se encuentra en el mismo espacio físico dentro de la institución y establece una claridad sobre la ruta que debían seguir los supervisados, esta planificación previa que señala el fragmento anterior entra dentro de las características de gestión enlazadas al rol planificador y coordinador que cumple la supervisora institucional, en donde su trabajo previo ayudo en primera instancia y genero una imagen positiva a sus estudiantes en práctica y sobre la responsabilidad que tiene la institución con dicha experiencia.

*“ella se preocupó como de contextualizarnos como iba a ser el trabajo, quienes nos iba a tocar, estuvo participando también cuando nos entregaron los casos” (Estudiante N°8).*

En ese sentido, el mostrar interés de parte de la profesional hacia los estudiantes, enfocándose en que estén informados y comprendan en qué espacio institucional se están insertando es muy importante para que tengan clara la ruta de trabajo y los objetivos de la institución, ya que al tener claridad sobre estos aspectos asegura en cierta medida que los estudiantes posean mayor claridad sobre los límites de su intervención y las oportunidades que otorga la institución para llevar a cabo de manera exitosa su práctica de formación profesional.

Al comprender la característica de gestión del supervisor como primordial para el buen funcionamiento en primera instancia de la prácticas de formación profesional, en donde mostrando un orden y responsabilidad con el proceso se genera un sentimiento de seguridad dentro del estudiante y que muestra la importancia que le otorga la institución y el equipo de trabajo respecto a su proceso de formación, en donde comprende de manera explícita el compromiso por que las cosas se lleven a cabo de una manera ordenada y responsable, lo cual como modelo hacia el estudiante es importante que interiorice para su perfil como profesional futuro la responsabilidad y compromiso que debe tener con las personas que son parte de su equipo de trabajo y los usuarios.

*“bueno el rol planificador, el rol de conocer los procesos tanto humanos como técnicos, cierto, el rol evaluador dentro de un modelo de competencias, en un modelo de competencias tú tienes algunas premisas cambias un lenguaje creo que el lenguaje ayuda más canto del otro más que decirte tienes todo esto malo (...)el rol organizador de la práctica el poder resolver los temas técnicos el rol del seguir el proceso seguir el proceso ejecutor Y por supuesto al final el rol consensuado de evaluador en los parámetros que uno va a seguir es muy importante en el rol planificador”*  
(Supervisor/a Académico/a N°1)

Como se manifiesta el fragmento anterior, el modelo por competencias que posee la Escuela de Trabajo Social UV se relaciona perfectamente con la forma

*Contexto Institucional:  
Jardín Infantil “Conejito Blanco”*

de trabajo de la supervisora institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”, ya que la institución es propia de la Universidad de Valparaíso y por qué la Trabajadora Social que es parte del Jardín y que ejerce este Rol estudió en la misma escuela, lo cual favorece la comunicación entre ambos supervisores y tener claridad sobre la mirada de la escuela e interiorizarse y entrelazarla para poder tener una comunicación fluida entre ambas partes.

El rol evaluador que manifiesta la docente está dentro de la característica de gestión pero tiene directa relación con la característica de orientación, ya que dentro del área de gestión la evaluación se comprende de manera cuantitativa a través de una nota numérica, pero para llegar a esa evaluación numérica es necesario considerar los ámbitos educativos y personales que enfrentó el o la estudiante en práctica de formación profesional, cómo interiorizo la experiencia práctica dentro de su bagaje de conocimientos y cómo utilizar sus recursos teóricos y personales que poseía de manera previa al ingreso a la institución y como potencio y creció dentro del proceso.

*“yo tengo muy bien recuerdo de la colega del conejito blanco como muy prolija como muy asertiva en las retroalimentaciones y sinceramente coincidimos mucho y las apreciaciones en el desarrollo personal como de la parte técnica de los estudiantes que en esa oportunidad Nos tocó seguir su trayectoria digamos su proceso formativo” (Supervisor/a Académico/a N°1)*

Tabla N°13: Definición Rol Orientador/a de Supervisor/a Institucional.

ROL SUPERVISOR/A INSTITUCIONAL	
Rol Orientador/a	
Definición	Fragmento Ejemplificador
Los requerimientos para efectuar el rol educativo de quien supervisa institucionalmente, se posiciona el poseer manejo teórico, conceptual y metodológico del Trabajo Social, ratificado con la orientación certera, concreta y fructífera a los estudiantes que se encuentran en el desarrollo de su proceso de práctica, en cuanto a temáticas directamente relacionadas con la intervención.	<i>“dominio de Trabajo Social y eso no va de la mano con tener el título, tiene como súper claro como el rol de Trabajo Social y por supuesto códigos súper claros de lo que es Trabajo Social en educación en ese ámbito en particular, ósea no está improvisando respecto a cuál es su rol en ese jardín y cuál es entonces el rol transferible al estudiante en ese jardín ella no inventa tiene súper claro en su cabeza cual es el rol del Trabajo Social en educación particularmente en el ámbito preescolar” (Supervisor/a Académico/a N°2).</i>

**Fuente:** Elaboración Propia.

Características Rol Orientador/a de la o el Supervisor Institucional de Prácticas de Formación Profesional de Trabajo Social:

Educador/a

- Responsabilidad compartida con el supervisor académico, en donde se le enseña al estudiante como aplicar sus conocimientos aprendidos teóricamente y llevarlos a la práctica, reforzamiento de conocimientos y transmitir conocimientos relacionados a las técnicas de intervención social.

**Fuente:** Elaboración Propia.

La capacidad de retroalimentación asertiva, es parte de la experiencia y la claridad que posee la supervisora institucional sobre los hechos que acontecen dentro de las prácticas profesionales y cómo se desenvuelve cada estudiante que ha sido parte de la institución como estudiante en práctica de formación profesional, esto se da gracias a la observación constante y el crecimiento formativo que van mostrando los estudiantes a través de las sesiones de supervisión que organiza la supervisora institucional, en donde cada sesión aplica instrumentos y la reflexión constante sobre sus avances y temas personales que afectan a la intervención social.

*“tú le sacas ese potencial todo lo académico todo lo teórico se digiere como mucho más rápido” (Supervisor/a Académico/a N°1).*

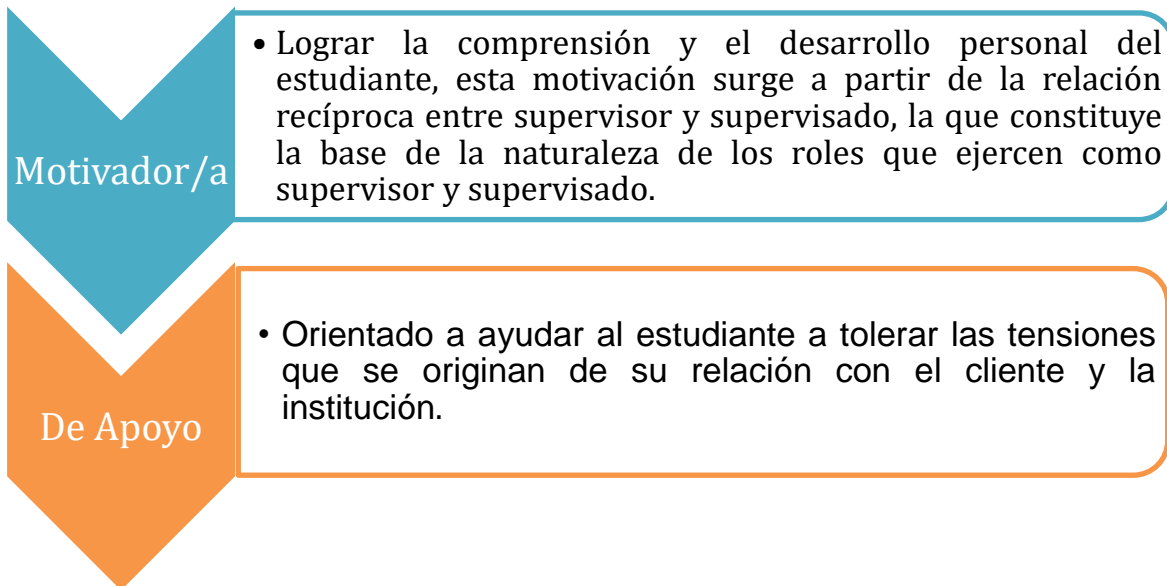
La supervisora institucional aprovechaba estas instancias de trabajo con los estudiantes en práctica para relucir todo el potencial que traían de manera teórica y personal para ponerlas al servicio de la intervención social, con el fin de que los estudiantes comprendieran que tenían un gran potencial como profesionales, al darles esta confianza para potenciar su seguridad como profesionales aportaba a que los y las estudiantes generarán mayor independencia y empoderamiento de sus procesos de intervención social, lo cual es traducido en mejores intervenciones sociales en donde los usuarios los aceptan de mejor manera y poseen mayor credibilidad, lo cual la Escuela de Trabajo Social UV no potencia a sus estudiantes, en donde no se consideran sus capacidades de toma de decisiones y de iniciativa propia.

Tabla N°14: Definición Rol de Acompañamiento de Supervisor/a Institucional.

ROL SUPERVISOR/A INSTITUCIONAL	
Rol de Acompañamiento	
Definición	Fragmento Ejemplificador
<p>Producto de lo anterior, y debido a la necesidad que presentan los y las estudiantes de Trabajo Social que desarrollan su práctica de formación profesional en el Jardín Infantil, de relevar sus inquietudes que dicen relación con su experiencia personal y familiar, es decir, aspectos que inciden en su desempeño profesional, es que se presenta el rol de apoyo, enfocado en otorgar un espacio de confianza, en donde oriente con el fin de fortalecer habilidades personales del estudiante.</p>	<p><i>"en inicios no teníamos un protocolo un esquema de trabajo con los estudiantes en práctica (...) fue allí donde surge la inquietud y el presidir que en el fondo la mayoría de los estudiantes que llegaban de la escuela manifestaban temáticas relativa a su experiencia personal (...) que no estaban resueltas en muchos aspectos y que sentían y que así lo manifestaban que eso afectaba su desempeño profesional (...) en ese sentido empezó la idea de generar estos espacios de práctica no como una instancia de clases como índole académico sino más bien un trabajo como una especie de coaching educacional un acompañamiento donde se pudiesen fortalecer todas las habilidades personales comunicacionales del estudiante"</i> (Supervisor/a Institucional N°1).</p>

**Fuente:** Elaboración Propia.

Características Rol de Acompañamiento de la o el Supervisor Institucional de Prácticas de Formación Profesional de Trabajo Social:



Fuente: Elaboración Propia.

Con el fin de generar las **instancias de retroalimentación, potenciar las habilidades personales y competencias profesionales de los y las estudiantes**, la supervisora institucional llevaba a cabo sesiones de supervisión grupal, las cuales se llevaban a cabo un día a la semana con un horario establecido, en donde se trabajaba a través de documentos creados por la profesional y utilizaba bibliografía acorde a las temáticas que se deseaban abordar, en donde lo que se buscaba en la mayoría de las sesiones que los y las estudiantes abordaron en su historia de vida y analizaron sus experiencias, para ver cómo afectan a su quehacer profesional y como mejorar y aprender de dichas experiencias con el fin de crecer como personas y futuros profesionales.

*“las supervisiones institucionales se basaban en las características blandas (...) y hacer una introspección de uno mismo si uno no está bien no podía o tenía cosas pendientes o temáticas tenía que desarrollarlas para fortalecer las debilidades” (Estudiante N°4).*

11 sesión

REFLEXIONES AL CIERRE DEL PROCESO

ASPECTOS POSITIVOS DE MI PROCESO	ASPECTOS NEGATIVOS DE MI PROCESO
APRENDIZAJES	TAREAS INCONCLUSAS O PENDIENTES

**Imagen N°5:** Planificación de actividades de la Supervisora Institucional de Prácticas de Formación Profesional.

A través del material expuesto en la imagen anterior, apoyada por el fragmento de Estudiante N°4, en varias sesiones grupales se trabajó el tema de las habilidades personales y profesionales que los estudiantes reconocen en sí mismos, como las observaban y que valor les daban, si positivo o negativo y buscar un plan para mejorar las que sentían que debían ser potenciadas o cambiadas. La profesional lo que buscaba a través de dichas actividades era que los y las estudiantes descubrieran su potencial y que, si poseían herramientas que podían poner al servicio de la profesión, habilidades tanto personales como profesionales, dicha acción se enmarca en la característica de **acompañamiento**,

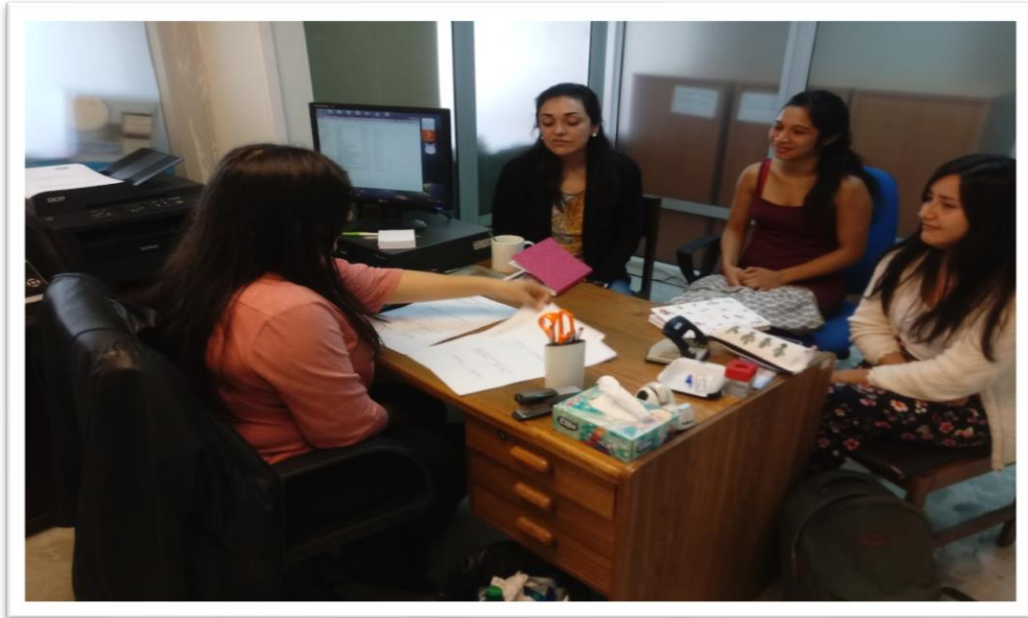
en donde el rol motivador y de apoyo están presentes en gran medida en las sesiones grupales.

Los roles planteados con anterioridad se entrelazan constantemente y se aplican de forma transversal, por tanto, quien supervisa ejerce de manera simultánea con el fin de llevar a cabo un proceso de supervisión institucional de prácticas de formación profesional exitoso, ya sea para el cumplimiento de necesidades institucionales, aprendizajes de las y los estudiantes y requerimientos de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el ámbito de formación y de intervención social.

Para llevarlos a cabo el o la supervisora institucional debe poseer claridad en lo que desea lograr la institución en donde realiza su quehacer profesional, así como las habilidades y competencias que poseen los y las estudiantes que ingresan a la institución para realizar sus prácticas de formación profesional y que aspectos debe potenciar en ellos para que el desarrollo de sus prácticas sea fructífero, teniendo noción de cuáles son los niveles de intervención en que se encuentra cada estudiante que ingresa a la institución y cuáles son los objetivos que plantea la Escuela de Trabajo Social respecto a los procesos de prácticas. Considerando lo anterior, y en relación con la tipología de roles, se comprende cuál es el rol de la profesional en diversas instancias.

**4.2. Tipos Supervisión Institucional:**

**“Mientras enseñó continuo buscando, indagando.  
 Enseño porque busco, porque indague,  
 porque indago y me indago”**  
 Freire, 2001



**Imagen N°6:** Trabajadora Social, junto a estudiantes en práctica de formación profesional nivel Caso y Familia, de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.

Tabla N°15: Objetivo Tipo Supervisión Institucional

RESULTADO N°2
<p><i>Tipos de Supervisión Institucional en prácticas de formación profesional de Trabajo Social</i></p>
OBJETIVO
<p>Caracterizar Tipos de Supervisión Institucional en prácticas de formación profesional de las y los estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna Conejito Blanco.</p>

**Fuente:** Elaboración Propia.

A partir de lo señalado por las y los participantes de la presente sistematización, se propone la siguiente definición correspondiente a *Tipos de Supervisión Institucional* sujeta análisis en este apartado:

Tabla N°16: Definición Tipos de Supervisión Institucional

Definición Propuesta de Tipos de Supervisión Institucional	Fragmento Ejemplificador
<p>Aquella situación profesional ejercida como método de formación continua del trabajo social, en la cual se refuerzan y enseñan conocimientos en la práctica profesional, se sitúa entre el aprendizaje, formación, educación y apoyo, con el fin de conseguir determinados estándares en el desarrollo profesional y formación de estudiantes o profesionales.</p>	<p>“realizaba como un acompañamiento en el fondo con el estudiante (...) hacía como todo un proceso que te seguía desde lo académico dándote material educativo textos para leer e importancia en el fondo tu formación el área también como personal preguntándote cómo estabas en el proceso el fondo en el área” (Estudiante n°1)</p>

**Fuente:** Elaboración Propia

Al abordar el presente objetivo, y de acuerdo con las experiencias sistematizadas, es posible identificar tipos de supervisión institucional de prácticas de formación profesional, aplicables de forma transversal en el quehacer de la profesional. Estas tipificaciones son de conocimiento naturalizado por la profesional, es decir, existe claridad respecto a las situaciones ejercidas considerándolas **espacios de formación continua** de la profesión tanto para los y las estudiantes de Trabajo Social como para la profesional, quienes caracterizan los siguientes tipos: *organizacional, pedagógica y reflexiva*.

Tipos de Supervisión Institucional:



**Fuente:** Elaboración Propia

Tabla N°17: Definición Supervisión Institucional de Tipo Organizacional.

TIPOS DE SUPERVISIÓN INSTITUCIONAL	
Supervisión de tipo Organizacional	
Definición	Fragmento Ejemplificador
<p>La Supervisión Organizacional se relaciona con la gestión, la cual se da habitualmente en el marco de una organización, en la presente experiencia, se sitúa en la organización de procesos de prácticas de formación profesional, que, en el contexto de la Universidad de Valparaíso, se valora el desarrollo de las prácticas participativas en la formación de sus estudiantes, por tanto, la profesional a cargo de estos procesos, propicia espacios de participación en la comunidad educativa de la institución acorde a las formas de</p>	<p>“Se realiza una primera entrevista en la que se plantea; objetivos práctica, copia reglamento, procedimiento y nivel de práctica, con colega se acuerdan los requerimientos, áreas de intervención, metodología, trabajo institucional, posteriormente se acuerda una segunda entrevista enfocada en el proceso, y una final para evaluar, se acuerdan criterios, horarios, situaciones posibles de reprobación, se solicita que la evaluación final sea interdisciplinaria con el equipo de trabajo” (Supervisor/a Académico/a N°5)</p>

<p>realización de las prácticas y su reglamentación. Desde la organización administrativa, se planifica a partir de requerimientos institucionales y académicos, consensuados por ambas partes, es decir, desde la supervisión académica e institucional</p> <p>Las características de la Supervisión Organizacional, aluden en primer lugar al proceso de inserción del estudiante en el centro de práctica, la profesional a cargo de la coordinación del Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”, planifica sus supervisiones institucionales previo a los primeros acercamientos contemplados en los procesos de práctica de formación profesional, en concordancia con la realidad institucional a la que se enfrentará el/la estudiante en práctica de formación profesional.</p>	<p>“tiene clarísimo lo que va a trabajar la estudiante, tiene clarísimo las entrevistas que va a tener que realizar, tiene clarísimo también las dificultades que van a tener que enfrentar” (Supervisor/a Académico/a N°2).</p>
---	--

**Fuente:** Elaboración Propia.

En ese sentido, este tipo de supervisión permite otorgar límites acordes a la administración y jerarquía de la institución, así como con quien se relaciona en el proceso mencionado. Cabe señalar que, existen situaciones en que la supervisión organizacional debe adecuarse a los procesos internos de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, como, por ejemplo, períodos de movilización estudiantil, en donde por consecuencia de lo anterior, el año

académico regular es modificado, asimismo los procesos de práctica de formación profesional.

*“me parecía que había una ventaja, las dificultades aparecían como jefe de práctica cuando había movilización estudiantil de parte de nosotros Y eso hacía bien complicado poder mantener una lógica del trabajo con ellos, habían dificultades en el inicio de procesos, siempre había gentileza y flexibilidad de hecho cuando tuvimos dificultades la primera se abre un poco más el espacio entendiendo las urgencias pero sí es una dificultad para ponernos de acuerdo en tiempos e inicio de procesos término de procesos yo recuerdo ese evento que es crítico que es excepcional cada vez menos excepcional” (Supervisor/a Académico/a N°2).*

De acuerdo con lo anterior, es posible identificar las siguientes **actividades que se desprenden de la Supervisión de tipo Organizacional:**

Actividades de la Supervisión de tipo Organizacional:

**Identificación**

- **Procedimiento General:** la profesional presenta generalidades del proceso de práctica en relación con reglamentación de la misma: días, horarios, qué hacer en caso de presentar un problema personal. Los y las estudiantes deberán firmar cada día de práctica, una planilla de asistencia y control de horario disponible en oficina de dirección.

**Programación**

- La presentación de la programación de la práctica propuesta por la institución, se ajusta en relación al nivel de intervención caso/grupo/comunidad. Se divide en tres áreas: intervención, actividades de la naturaleza de la práctica profesional; acciones de apoyo a la comunidad (redes comunitarias), y participación activa en actividades determinadas por el Jardín infantil.

**Fuente:** Elaboración Propia.

Tabla N°18: Definición Supervisión Institucional de Tipo Pedagógica.

TIPOS DE SUPERVISIÓN INSTITUCIONAL	
Supervisión de tipo Pedagógica	
Definición	Fragmento Ejemplificador
<p>Este tipo de supervisión institucional se dedica a la enseñanza de conocimientos, técnicas y actividades necesarias guiar a los y las estudiantes en sus procesos de práctica de formación profesional de Trabajo Social. En ese sentido, el manejo de conocimientos metodológicos de la profesional, permiten aportar y facilitar la formación de estudiantes, de una forma coherente con los niveles de intervención de Trabajo Social, caso y familia, grupo y comunidad</p> <p>Por otro lado, se orienta en términos generales a desarrollar competencias profesionales del estudiante, en base al modelo de formación orientado por competencias, lo que se traduce en la planeación e instruir adecuadamente con ejercicios y tareas, mediante análisis de aspectos personales.</p>	<p><i>“se acomodan súper bien a la metodología de práctica que tenemos en esta universidad momento me refiero a la lógica de Caso grupo y comunidad entienden perfectamente cuando es caso y porque es caso entienden cuando es grupo y entienden cuando es comunidad Y eso significa que los alumnos del nivel van a diseñar una práctica para ese nivel”</i> (Supervisor/a Académico/a N°2).</p> <p><i>“primero conversábamos las dificultades que habíamos tenido en la semana, como nos sentíamos, después así las actividades programadas para la semana había como todo un protocolo, pero siempre empezábamos como abriéndonos a las emociones y después de eso terminamos con las actividades realizadas y cómo las íbamos a revisar”</i> (Estudiante N°10)</p>

**Fuente:** Elaboración Propia.

De acuerdo a las experiencias sistematizadas, se identifican instancias de orientación y enseñanza, en donde la profesional aplica actividades, respaldadas en la presentación y **manejo de elementos teóricos y metodológicos** de la profesión, que otorgan claridad metodológica y nutren su quehacer profesional en este tipo de supervisión, con ello menciona la **Mediación de Conflictos en la Intervención Psicosocial de Familias y Grupos**, el cual aplica en sus sesiones de supervisión institucional de prácticas de formación profesional de estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, destinando este contenido a la comprensión y el cómo aplicarían esta información a su proceso de intervención profesional, de una forma coherente con los niveles de intervención de Trabajo Social, caso y familia, grupo y comunidad.

Cabe señalar, que este tipo de supervisión se basa principalmente en la aplicación del **Modelo de Formación orientado por Competencias**, en ese sentido, la profesional desarrolla actividades que dicen relación con este modelo, donde el estudiante es protagonista y responsable de construir y estructurar su conocimiento. De acuerdo con Le Boterf (1995), caracteriza a la competencia como un saber-entrar en acción, lo cual implica saber integrar, movilizar y transferir un conjunto de recursos (conocimientos, saberes, aptitudes, razonamientos y otros) en un contexto dado a fin de realizar una tarea o de hacer frente a diferentes problemas que se presenten. En ese sentido se identifican dos tipos de supervisiones pedagógicas; **individual y grupal**:

- **Individual:** esto se produce en instancias en que la/el estudiante requiere clarificar contenidos, con el fin de mejorar y recibir sugerencias de parte de la profesional a cargo. Por otro lado, se pretende orientar al estudiante en el desarrollo de habilidades y destrezas, manejo de conocimientos teóricos relativos a la práctica de formación profesional. Para ello, aplica la técnica de entrevista, comprendiendo que mediante esta técnica se da una mayor dedicación al supervisado, al trabajar únicamente los contenidos que este

presenta en base a inquietudes, propuestas o temas relevantes relacionados con su proceso de práctica. De lo anterior, la profesional tiene en cuenta el tipo de relación que posee con el/la estudiante, considerando las características de quien supervisa. En este tipo de supervisión, ambos son partícipes de un proceso educativo en que la trabajadora social enseña, comunica y proporciona elementos, y el/la estudiante perfecciona los conocimientos de quien supervisa.

Fragmento Ejemplificador:

*“eran bien retroalimentadas te retroalimentaba mucho porque era bien bueno tú lo podías hacer personal qué lo puede hacer con tu otro compañero de práctica te servían de todo Tal vez había ido bien la sesión esta semana y cumplías tu objetivo, pero el compañero al lado no también te retroalimentabas con eso” (Estudiante N°3)*

*“yo creo que las supervisiones como la que me tocó a mí en la práctica que eran muy cercanas que uno se sentía con el espacio que sabías que tu supervisora tenía un conocimiento porque muchas veces yo creo que cuando se abarcan muchas prácticas se pierden eso personal que tu sabi que él está trabajando con tal niña que está abordando tal problema entonces uno queda como del montón entonces yo creo que eso como la supervisión personalizada con uno y que uno tenga la libertad de saber que uno pueda hablar que pueda buscarlos conversar y pedir ayuda” (Estudiante N°8)*

De acuerdo con lo anterior, es posible identificar las siguientes **actividades que se desprenden de la supervisión de tipo pedagógica individual:**

Actividades de la Supervisión de tipo Pedagógica Individual:



**Fuente:** Elaboración Propia.

Por tanto, se reconoce como objetivo de la supervisión pedagógica, enseñar, formar y ayudar a mejorar conocimientos de los y las estudiantes (Fernández, 1997), lo cual es un aporte para la formación profesional de Trabajo Social, al orientar desde la experiencia de la profesión con aquellos contenidos que dicen relación con la misma, por tanto, es relevante mencionar, la **integración teórica-práctica** que realiza la profesional con sus supervisados, considerando que, el desarrollo profesional depende no sólo de la formación y conocimiento sino que también de la experiencia que conduzca a elaborar aprendizajes a partir de lo anterior.

*"hacer esta integración teórico-práctica es un arte es un arte no quedarse pegado solamente en lo técnico y no quedarse pegado solamente en el desarrollo personal (...) se trata de indagar dentro de la autenticidad del que se está supervisando de dónde están sus incompetencias y porque le suceden algunas competencias y poder ayudarlo a desarrollar algunas competencias (...) te estoy hablando de la habilidad de escuchar de la habilidad del arte de hacer buenas preguntas de la habilidad de seguir un proceso de saber interpretar lo corporal del otro y saber mirarse a sí mismo y saber entender que es un estado de estrés de saber cuándo la gente te está mintiendo eso no está en los libros es parte de la supervisión"*  
(Supervisor/a Académico/a N°1)

Tabla N°19: Definición Supervisión Institucional de Tipo Reflexiva.

TIPOS DE SUPERVISIÓN INSTITUCIONAL	
Supervisión de tipo Reflexiva	
Definición	Fragmento Ejemplificador
Focaliza la supervisión a componentes emocionales y psicológicos, favoreciendo el clima o ambiente en donde se desarrolle lo anterior, lo cual determina cómo se dará el aprendizaje, y retroalimentación mutua. Se visualiza una serie de sesiones en las cuales se incluyen talleres de reflexión, e instancias en donde se plantea dar valor a la emocionalidad y reflexión personal, disponiendo esos aprendizajes personales a la formación profesional	<i>"todo lo que se estaba viniendo a nivel de malla curricular se veía afectado por estas entre comillas carencias que yo le decía o situaciones de desmedro en lo personal entonces se trabajaba en esas áreas y con temas y formatos muy simples de trabajo plantillas en las cuales tenían que presentar situaciones que sentían que los estaban afectando ya sea lo personal familiar y ver propuestas de proyección y de mejora en ese aspecto ósea hacer un</i>

	<p><i>autoanálisis en definitiva de su propia vida y ver de qué manera buscar unas alternativas de salida a esa situación y eso se empezó a transformar en este acompañamiento que fue con el tiempo perfeccionando un poco al buscar también la retroalimentación de los alumnos”</i></p> <p>(Supervisor/a Institucional N°1)</p>
--	--

**Fuente:** Elaboración Propia.

De lo anterior, y de acuerdo con las experiencias sistematizadas, se identifican los siguientes **tipos de supervisión reflexiva:**

- **Reflexión en el Trabajo Social:** Se enfoca en el análisis de aspectos personales de los y las estudiantes que desarrollan su práctica de formación profesional de Trabajo Social en la institución. Se identifica la presentación de instancias en que la profesional considera los siguientes aspectos: animar, estimular, favorecer autoestima, y reconocimiento de cualidades, características y habilidades personales.

Fragmento Ejemplificador:

*“es fundamental reconocer al estudiante con el cual se trabaja poder reconocer sus habilidades sus fortalezas lo que el estudiante considera como debilidad que muchas veces no lo es todo lo contrario a veces es lo que el alumno reconoce como carencia como debilidad se encuentra una potencialidad escondida ahí que hay que trabajarla”* (Supervisor/a Institucional N°1).

- **La reflexión como apoyo psicológico:** La profesional contempla el apoyo psicológico considerando la etapa de desarrollo en la que se encuentran las y los estudiantes, enfocando su quehacer en que estos identifiquen sus factores generadores de tensión, que no necesariamente serán personales, sino que también ambientales.

Fragmento Ejemplificador:

*“como que es un espacio que jamás ocurre, eso de poder abrir con tu supervisora y decirle "me pasa esto, no es que no quiera trabajar, me pasan estas cosas en mi vida personal, soy más tímida" como relacionarse bien con la gente, me cuesta hablar, eso era lo que le pasaba a ella y se estaba echando la práctica, en mi caso personal también fue eso, que también me costaba un poco, la Supervisora Institucional me decía "ya anda tú vas a liderar el grupo esta semana" (...) me acuerdo con mi compañera que le costó mucho esa vez tuvo un trabajo un poco más intenso, y yo estuve ahí evidenciando su trabajo que hizo con la compañera que fue bien bonito”*  
(Estudiante N°10).

La **Supervisión Reflexiva**, de acuerdo con las experiencias sistematizadas, se enfoca principalmente en potenciar las competencias personales y profesionales - en paralelo con la supervisión pedagógica - generando instancias reflexivas en conjunto con las y los supervisados, compartiendo experiencias que aporten al aprendizaje profesional y permitan que las y los estudiantes logren identificar sus características personales y el cómo disponer a estas a servicio de la profesión. Para ello, es relevante considerar la **individualidad del estudiante**, es decir, comprender a las y los estudiantes en práctica profesional de Trabajo Social como personas diversas y distintas entre sí.

Contexto Institucional:  
Jardín Infantil "Conejito Blanco"

*"no considerar a todos los estudiantes como todos iguales todos idénticos que todos funcionan de la misma manera y por lo tanto a todos se les debe exigir de la misma forma yo creo que es fundamental reconocer al estudiante con el cual se trabaja"* (Supervisor/a Institucional N°1).

Por otro lado, la profesional refiere relevante considerar en una supervisión de este tipo, la disposición de las y los supervisados, por lo que en cada sesión de supervisión institucional se debe indagar y evaluar el estado de ánimo de los anteriores, considerando los contextos en los que se relacionan

*"hay oportunidades en las cuales tu notas que los estudiantes no están de buen ánimo por distintos motivos vinieron a asamblea por ejemplo, estaban votando toma paro y vienen con ánimo distinto y ahí uno dice no no puedo aplicar este ejercicio hoy día no corresponde porque están muy agotados y esto tiene que ver con un poco de introspección"* (Supervisor/a Institucional N°1)

Cabe señalar que, de acuerdo a las experiencias sistematizadas, una de ellas revela motivos del surgimiento de este tipo de supervisión, considerando situaciones que en otras instituciones de práctica profesional no se consideran pertinentes ni necesarias de trabajar, con ello nos referimos a situaciones en donde Trabajadores/as Sociales no dan valor ni **reconocimiento a las capacidades y habilidades de las y los estudiantes que realizan su práctica de formación profesional**, ya sea en Caso y Familia, Grupo o Comunidad,.

*"con todas las experiencias de mis compañeras, de mis amigas, tampoco en ninguna ha sido como en el jardín ósea es como única en ese sentido porque como se preocupó mucho de nuestro aspecto personal y las habilidades que tenemos personales para poder ehhh llevarlas al lado profesional"* (Estudiante N°9).

Si bien existen centros de práctica de diversas áreas en que a las y los estudiantes se les posiciona y otorgan espacios de crecimiento profesional en instancias institucionales, persiste la carencia de la reflexión en torno a los ámbitos profesionales que no sólo se desarrollan y potencian en formación de pregrado sino que es un aprendizaje y mejoramiento continuo posterior a esta etapa.

Los tipos de supervisión institucional organizacional, pedagógica y reflexiva, se desarrollan transversal y paralelamente en los procesos de práctica de formación profesional de los y las estudiantes de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso. Regularmente, no se producen mayores dificultades – de parte de los y las entrevistadas – para identificar los tipos de supervisión, constituyen el tipo de supervisión reflexiva como de aporte a la formación profesional al expresar que *“la supervisión fue súper distinta a las otras que he tenido, era muy contenedora, así que no solamente preocuparse así como del ámbito académico, informes, metodológicos, sino más bien una contención a lo que le pasa uno, porque uno igual es chico cuando entra a la práctica, no has tenido otras experiencias, a veces puede ser chocante, o surgen inseguridades entonces esa contención emocional yo creo que también es fundamental para poder desarrollar bien la práctica con las personas, por tener una mejor relación”* (Estudiante N°10). En ese sentido, la profesional considera relevante indagar las características personales de quien supervisa, lo cual aplica transversalmente a los tipos de supervisión identificados en las experiencias de la presente sistematización.

La caracterización de tipologías de Supervisión Institucional **permite claridad al comprender el significado y naturaleza de un tipo de supervisión con otro**, siendo éstos aplicados de forma transversal al proceso de práctica profesional, permitiendo la integración y mejoramiento continuo de los procesos comprendidos en la formación de pregrado de Trabajo Social. Esta clasificación propuesta, confluye en las supervisiones que se aplican en la profesión, es

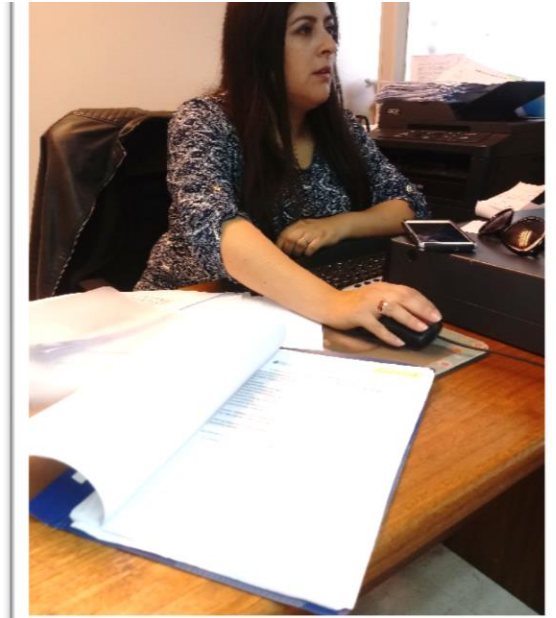


*Contexto Institucional:  
Jardín Infantil “Conejito Blanco”*

importante que, antes de comenzar una supervisión, se defina claramente lo que se pretende hacer y cuáles son los objetivos que se pretenden conseguir, por tanto, a su vez, permitirá comprender cuáles son sus funciones, características que analizaremos en el siguiente acápite.

**4.3. Funciones Supervisión Institucional:**

**“Lo viejo que preserva su validez o que encarna una tradición o marca una presencia en el tiempo continúa nuevo”**  
 Freire, 2001



**Imagen N°7:** Supervisora Institucional corrigiendo documentos de Práctica de Formación Profesional de Trabajo Social.

**Tabla N°20:** Objetivo Funciones de Supervisión Institucional.

<b>RESULTADO N°3</b>
<p><i>Funciones de Supervisión Institucional en prácticas de formación profesional de Trabajo Social</i></p>
<b>OBJETIVO</b>
<p>Identificar Funciones de la Supervisión Institucional en prácticas de formación profesional de las y los estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna Conejito Blanco.</p>

**Fuente:** Elaboración Propia.

A partir de lo señalado por las y los participantes de la presente sistematización, se propone la siguiente definición correspondiente a Funciones de Supervisión Institucional sujeta análisis en este apartado:

Tabla N°21: Definición Función Supervisión Institucional:

Definición Propuesta de Función de Supervisión Institucional	Fragmento Ejemplificador
<p>Estructura que determina cuáles son los procesos y procedimientos establecidos, con el fin de organizar la realización de objetivos, por tanto, se comprende como la capacidad de actuar del profesional.</p>	<p><i>“ella están al tanto de lo que le pasa a la estudiante, (...) nos pasaban cosas en el semestre y estaba siempre al tanto de lo que a su estudiante le pasaba más que yo a veces, y eso habla de ese seguimiento permanente, esa supervisión que va más allá de la formación metodológica, académica, sino de lo que a ella le estaba pasando cómo la estaban viendo y su estudiante”</i> (Supervisor/a Académico/a)</p>

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo con el objetivo específico planteado, en relación con las funciones de supervisión institucional, y en base a las experiencias sistematizadas, es posible identificar al menos dos funciones de supervisión institucional, con ello referimos a la **función de planificación, y de formación**, las cuales serán presentadas a continuación:

[Funciones de Supervisión Institucional:](#)



**Fuente:** Elaboración Propia.

Tabla N°22: Función de Planificación Supervisión Institucional

FUNCIONES SUPERVISIÓN INSTITUCIONAL	
Función de Planificación	
Definición	Fragmento Ejemplificador
<p>Esta función se presenta en relación con aquellas gestiones de logística y organización del proceso de práctica de formación profesional de Trabajo Social de cada estudiante, es decir, aquellas acciones que conciernen dónde, qué horarios, días, instancias, nivel de intervención, trabajarán las y los estudiantes., logrando gestionar en conjunto con el equipo educativo de la institución los requerimientos necesarios para la integración e incorporación de estudiantes a la misma.</p>	<p><i>“tiene que ver con qué nivel de la práctica es cómo saber cuál es la temporalidad de la práctica con qué recursos contamos con qué espacio contamos dónde va a funcionar el alumno quien lo va a supervisar, la institución cómo se va a contactar con el supervisor qué exigencia le vamos a hacer a la estudiante en fin todo lo que es planificación de la práctica (...) quién le va a resolver las dudas cómo va a contactarse con el cliente la tía cómo le van a llegar los casos al estudiante es todo un proceso de</i></p>

	<p><i>organización interna</i>" (Supervisor/a Académico/a N°1)</p>
--	--

**Fuente:** Elaboración Propia

La **Función de Planificación**, refiere aquellas acciones que dicen relación con la **preparación y desarrollo del proceso de práctica de formación profesional**, en primer lugar aquellas acciones interinstitucionales, es decir, instancias de coordinación entre el Jardín Infantil como centro de práctica y la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, en específico con Jefe/a Línea de Práctica de la anterior, y en segundo lugar, acciones internas propias de la institución, que dicen relación con su reglamentación y requerimientos acordados con el equipo educativo, en donde señalan aquellas necesidades institucionales que solicitarán ser abordadas por las y los estudiantes en práctica de formación profesional.

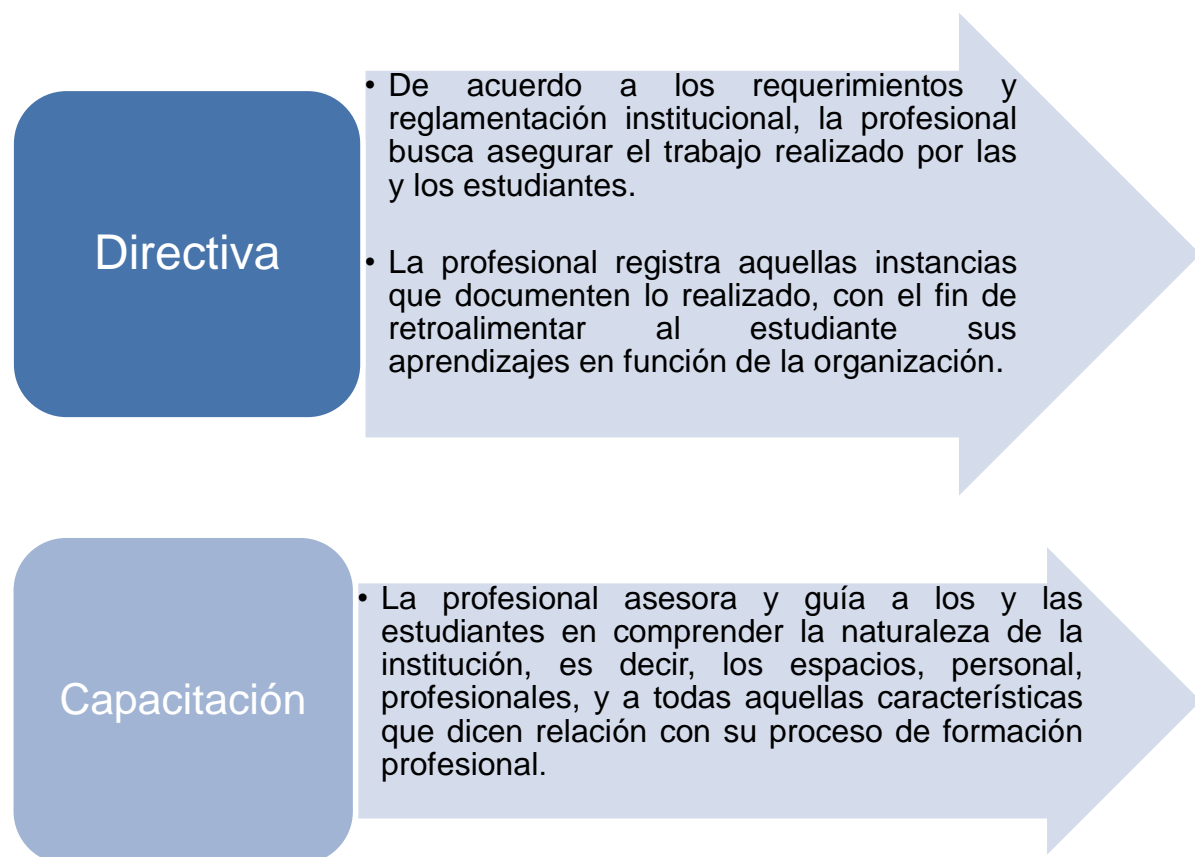
*"también como un poco darles los lineamientos de lo que se esperaba como de orientaciones (...) fue lo que el jardín esperaba de nosotros entonces siempre fue algo conversado con ellas"* (Estudiante N°2).

En ese sentido, es fundamental dar valor a este tipo de función, si bien su existencia se podrá entender como de obligatoriedad - de acuerdo a las experiencias sistematizadas - para la existencia y desarrollo del proceso de una práctica de formación profesional de Trabajo Social, la profesión otorga un aporte a la educación preescolar, al compartir conocimientos que permiten alinear las necesidades institucionales con los aprendizajes profesionales de las y los estudiantes, estableciendo en una planificación y seguimiento estructurado a lo anterior. Además, en este equipo educativo, la profesional no sólo es supervisora de prácticas sino que también **es parte del equipo interdisciplinario**, que en el contexto sistematizado, se conforma por supervisor/a académico/a, directora de la institución, equipo pedagógico - que a su vez está compuesto por educadoras y

técnicos en Educación Parvularia - estudiantes en formación y supervisora institucional, permitiendo conocer la naturaleza de la organización interna, y de los contenidos necesarios a trabajar en este proceso.

En relación con la Función de Planificación, es posible identificar **subfunciones que se desprenden de la anterior:**

Subfunciones de la Función de la Planificación:




**Fuente:** Elaboración Propia.

En relación con la **Sub-función Directiva**, es relevante mencionar la necesidad de registro y documentación de las supervisiones, de acuerdo a las experiencias de estudiantes que realizaron sus prácticas en el Jardín Infantil “Conejito Blanco”, no basta tan sólo con poseer y manejar los conocimientos relacionados con la supervisión institucional y las prácticas de formación profesional de Trabajo Social, sino que también es necesario documentar, registrar las sesiones y aquellos aspectos relacionados con las temáticas que se estén abordando, de esta manera se tendrá evidencia de los aprendizajes y

*Contexto Institucional:  
 Jardín Infantil “Conejito Blanco”*

conclusiones correspondientes al proceso de práctica profesional, y de la supervisión institucional en sí misma.

De acuerdo con lo anterior, la profesional registra su quehacer profesional, en una “Acta de Supervisión Práctica de Trabajo Social”, en donde documenta sus reuniones individuales y grupales con los y las estudiantes en práctica de formación profesional:



Universidad de Valparaíso Chile  
 Dirección de Asuntos Estudiantiles

**ANEXO N°2**

**ACTA DE SUPERVISIÓN PRÁCTICA TRABAJO SOCIAL**

NÚMERO DE ACTA: \_\_\_\_\_  
 FECHA: \_\_\_\_\_  
 ASISTENTES: \_\_\_\_\_  
 HORA INICIO: \_\_\_\_\_  
 HORA TERMINO: \_\_\_\_\_  
 LUGAR: \_\_\_\_\_

**TEMAS A TRATAR:**  
 1- \_\_\_\_\_  
 2- \_\_\_\_\_  
 3- \_\_\_\_\_

**DESARROLLO DE TEMAS Y ACUERDOS:**  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

**FIRMAS PARTICIPANTES**

NOMBRE	RUT	FIRMA

**Imagen N°8:** “Anexo N°2” Acta de Supervisión de Práctica de Trabajo Social.

Tabla N°23: Función de Formación Supervisión Institucional

FUNCIONES SUPERVISIÓN INSTITUCIONAL
Función de Formación

Definición	Fragmento Ejemplificador
<p>Aplica orientación educativa respecto a contenidos concordantes con el ciclo tecnológico de la intervención situada en la práctica de formación profesional de Trabajo Social, que permita la guía del quehacer profesional.</p>	<p><i>"en una sesión o supervisión fue básicamente de bibliografía como de autores como que fue un poco más teórico, pero tampoco tanto, de ahí como que nos motivaba a qué ir leyendo para saber más de los demás porque un trabajador social en sus funciones debe ser súper integradora porque tiene que saber un poco de todo"</i> (Estudiante N°4)</p>

**Fuente:** Elaboración Propia.

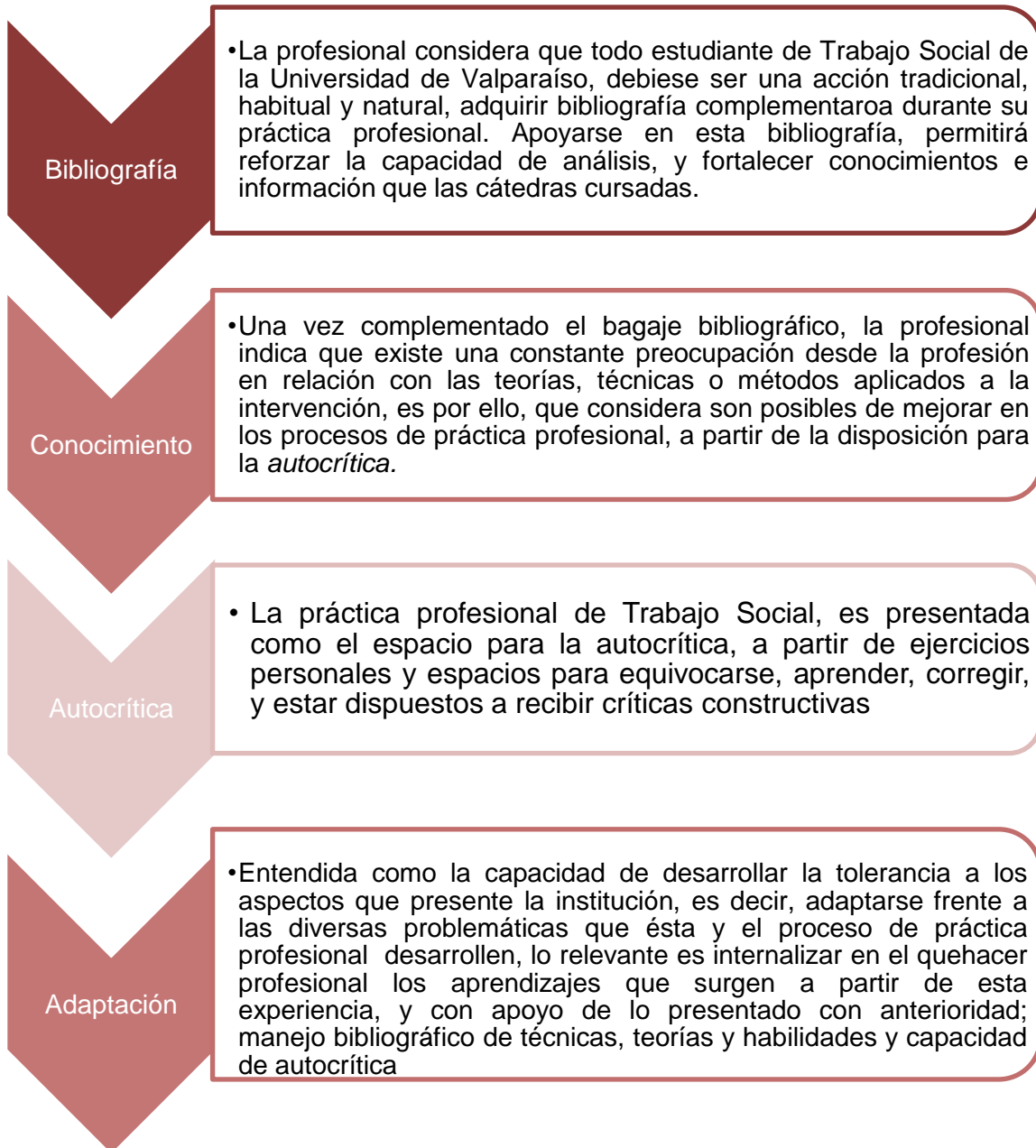


**Imagen N°9:** Elementos de Apoyo para la Práctica de Trabajo Social.

De lo presentado con anterioridad, y de acuerdo con las características identificadas en la profesional en relación con la función de formación, es posible indicar, **elementos de apoyo para la práctica de Trabajo Social**, que la

profesional distingue como necesarios de trabajar en los y las estudiantes, y que además son elementos necesarios para el desarrollo de la presente función:

Elementos de Apoyo para la Práctica de Trabajo Social:



**Fuente:** Elaboración Propia.

La **Función de Formación**, y en relación a lo planteado por la supervisión de tipo pedagógica, esta permite clarificar la necesidad de conocer y comprender elementos teóricos y referenciales que guíen a las y los estudiantes en práctica profesional de Trabajo Social, de esta manera comprenderán de forma natural la relación teórica-práctica, que si bien es conocida por estos últimos, el proceso de aplicación de contenidos correspondientes a las cátedras de pregrado no se logra

Contexto Institucional:  
Jardín Infantil “Conejito Blanco”

a cabalidad, necesitando un reforzamiento de parte de la Trabajadora Social, quien señala la **necesidad de crear espacios de acercamiento similar a los de una práctica** profesional que sean realizables previos a esta, con el fin de obtener experiencia y aprendizajes profesionales, permitiendo entrelazar contenidos entre cátedras cursadas y realidad social a intervenir..

Por otro lado, si bien este tipo de función se aboca principalmente a las orientaciones educativas respecto a los contenidos abordados por las y los estudiantes en la aplicación del Ciclo Tecnológico del Trabajo Social en sus procesos de práctica, cabe señalar, que esta función enlaza con aquellas acciones correspondientes a las/os supervisoras/es académicos/as, en ese sentido, se han identificado problemáticas en donde la profesional señala que, las y los estudiantes **no poseen espacios de retroalimentación de parte de la Academia** en donde les den a comprender el motivo del por qué fallan en sus procesos de práctica o por qué no cumplen con las expectativas profesionales de parte de quien les supervisa académicamente.

*“el estudiante va en un efecto así constante de dudas de ansiedad de angustia que llega al espacio de supervisión institucional con todas estas ansiedades con todas estas dificultades y lo que tiende a ser uno también por un tema ético profesional con sus colegas es contener empezar a trabajar esa ansiedad (...)se buscan las opciones bajo ningún punto frente al estudiante uno tiene que decir nada que ver lo que hizo tu profesor eso no corresponde todo lo contrario siempre buscando que el motivo por el cual el profesor no está presente tienen que tener un fundamento y un argumento potente (...) un profesor por propia voluntad no me imagino que deje un alumno botado porque simplemente no le interese yo creo que tiene otros elementos pero también le corta responsabilidades porque si tu vas asumir la supervisión académica de estudiantes asumes todo lo que eso implica (...) eso es parte de la responsabilidad profesional también del supervisor académico ósea si yo estoy en la mitad de una supervisión y me*

Contexto Institucional:  
Jardín Infantil "Conejito Blanco"

*doy cuenta que no estoy cumpliendo (...) lo más digno es retirarse y decir simplemente no me da ósea con todas las actividades que estoy asumiendo en este minuto doy un pie atrás y se cambia el supervisor (...) si bien hay otros profesionales que son super dedicados han estado ahí presentes constantes, los estudiantes acuden a su oficina y ellos están en la Universidad a la hora que se les dijo hacen las sesiones que corresponden está todo calendarizado y programado lamentablemente son muy contados pudiesen ser más sí pero la verdad no ha ocurrido así en las experiencias que he conocido a los alumnos que han pasado por el jardín" (Supervisor/a Institucional N°1).*

Lo anterior, permite comprender la **existencia de elementos personales y externos que dificultan el proceso de práctica profesional**, fundamental para la formación y experiencia profesional, por lo que, este tipo de función da cabida a desarrollar **elementos de apoyo para la práctica de Trabajo Social**, con ello mencionamos el manejo de bibliografía, conocimiento, desarrollo de autocrítica y adaptación, en ese sentido, y para una efectiva comprensión de las y los estudiantes de los elementos mencionados, es fundamental que, quien supervisa incorpore los aprendizajes obtenidos de este proceso a su quehacer profesional comprendiendo que no sólo las y los estudiantes conducen aprendizajes profesionales sino que también quien supervisa.

*"guía, apoyo no se en cuanto en los autores manejo de bibliografía, también me orientaban en el tema de la estructura porque no se yo era como bien desordenada, partía desde algo super específico y después algo super grande y después bajaba y era como "mira ordénate, mira vas desde lo general a lo particular", entonces ordenándome esa estructura porque es demasiada la información que uno tiene entonces ordenarla en ese momento es super difícil, entonces claro yo lo veo hacia atrás pero era super fácil esta información, claro cuando uno ya está afuera pero en el*

*Contexto Institucional:  
Jardín Infantil "Conejito Blanco"*

*momento es una lluvia y autores, información por todos lados yo creo que en eso fue bastante apoyo" (Estudiante N°7)*

En virtud de lo anteriormente planteado, se identifica la existencia de **dificultad de espacios y tiempo**, comprendiendo que la profesional a cargo de las supervisiones institucionales de prácticas de formación profesional de Trabajo Social no cumple sus funciones presencialmente en la institución dado que realiza atención de estudiantes de pregrado de la Universidad de Valparaíso en dependencias de esta casa de estudios.

*"la veíamos en el jardín cuando tenía que reunirse con nosotros, no la veíamos mucho más allá (...) la naturaleza de asistente social de facultad no le daba el tiempo como para poder hacer más, ahí era donde nacía las necesidades de que hubiera alumnos en práctica, (...) no porque no la veía en tanto contacto con los casos, porque si los citaba los citaba allá en su oficina" (Estudiante N°5).*

En vista de lo planteado, para suplir lo anterior, la profesional coordina junto al equipo de estudiantes (que se encuentren en su proceso de práctica de formación profesional), las sesiones de supervisión correspondientes a la planificación de esta, acordando día, hora, y lugar de supervisión, en sus sesiones enfoca el tiempo destinado a resolver dudas, asesoramiento y aquellas acciones mencionadas con anterioridad, reflejado en el fragmento que presentamos a continuación;

*"lo más rescatable y todo es aconsejarnos tanto en el ámbito personal como el ámbito profesional para ver como eso personal se reflejaba en lo que nosotros estábamos haciendo porque nosotros de repente había un caso que nos causaba como pena, frustración y se preocupaba de cómo manejar eso en la práctica, en caso en todo eso, también ehhh nos mandaba correos, todas esas cosas como bien preocupada todo el tiempo de*

*Contexto Institucional:  
Jardín Infantil “Conejito Blanco”*

*nosotros de ir coordinando también con las otras educadoras, con la directora y todo eso” (Estudiante N°9).*

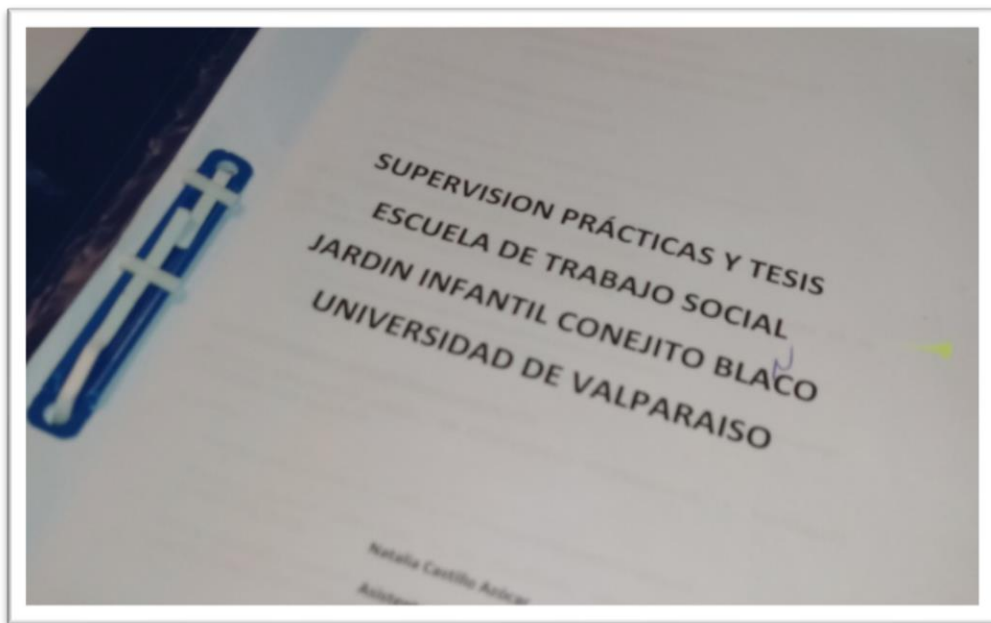
Lo mencionado con anterioridad, se logra relacionar con la claridad que posee la profesional en cuanto a su quehacer en relación con la supervisión institucional de prácticas de formación profesional, si bien se presenta esta problemática de espacio y tiempo, entre quien supervisa y los estudiantes, las indicaciones y seguimiento a estos últimos, y al ser de forma personalizada y clarificada, permite otorgar seguridad respecto a los ámbitos a trabajar en este proceso.

*“lo que tratamos en esas primeras reuniones tratar de captar qué es lo que como supervisora institucional quería y ella en ese vínculo que se establecía con ella era muy clara se formó la escuela tenemos la misma profesión y hay mucha sintonía de por medio tenemos interés de que el proceso de la supervisión” (Supervisor/a Académico/a N°2)*

El contexto en el que se desenvuelve el Trabajo Social – el Jardín Infantil “Conejito Blanco” – es indefinido y variable, con ello nos referimos a que el quehacer profesional se adapta en relación con las funciones identificadas, las cuales, se ajustarán acorde a las características de cada supervisión institucional, comprendiendo que estas serán diversas y distintas entre sí, al unísono de la naturaleza de las y los supervisados. Dado lo anterior, el Trabajo Social será lo suficientemente flexible para adaptar las funciones mencionadas, a las situaciones que se presenten.

#### 4.4. Modelos de Supervisión Institucional:

**“Como profesor necesito moverme con claridad en mi práctica.  
Necesito conocer las diferentes dimensiones  
que caracterizan la esencia de la práctica,  
lo que me puede hacer más seguro de mi propio desempeño”**  
Freire, 2001



**Imagen N°10:** Carpeta de Supervisora Institucional: Supervisión de Prácticas y Escuela de Trabajo Social – Jardín Infantil Conejito Blanco, Universidad de Valparaíso.

Tabla N°24: Objetivo Modelos de Supervisión Institucional

<b>RESULTADO N°4</b>
<i>Modelos de Supervisión Institucional en prácticas de formación profesional de Trabajo Social</i>
<b>OBJETIVO</b>

*Determinar Modelos de Supervisión Institucional en prácticas de formación profesional de las y los estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna Conejito Blanco.*

**Fuente:** Elaboración Propia.

A partir de lo señalado por las y los participantes de la presente sistematización y nuestro marco de referencia, se propone la siguiente definición correspondiente a Modelo de Supervisión Institucional

Tabla N°25: Definición Modelos de Supervisión Institucional

Definición Propuesta para <b>Modelo de Supervisión Institucional</b>	Fragmento Ejemplificador
<p>Pauta de ruta para el proceso de supervisión institucional, su fin es generar un orden sobre los momentos de la práctica y cómo actúa la supervisión institucional en tres fases (inicial, intermedia y final) de las prácticas profesionales</p>	<p><i>“(tienen que ver un proceso de planificación luego viene todo el proceso administrativo de una práctica entonces un modelo tiene un sustento teórico que lo sostiene (...) un modelo tiene que tener un propósito tiene que tener ese propósito tiene que estar escrito entonces tiene que tener esas competencias tiene que tener parte 1 parte 2 parte 3 fases del modelo, tiene que tener una metodología y ojalá que esa metodología los que aplican el modelo la tengan como referencia (...) tiene que ser capaz de ser evaluado en un periodo de tiempo determinado y yo te diría que eso serían las fases de cualquier modelo que</i></p>

*tienen que establecer enunciar y describir”*

*(Supervisor/a Académico N°1)*

*“eran actividades como construir eso por fases un modelo no es un conjunto de actividades, (...) habría que pensar en fases y más hacia arriba algún concepto, en teoría lo veo más complicado porque bajar la teoría es más difícil, (...) tiene que ser algo identitario de lo que en esa institución hacen y lo que me preocupa y habría que en el modelo dejarlo claro es cómo hacerlo transferible, si no está, ¿esto quedó hasta aquí? ¿ella se lo lleva a la institución en la que va a estar?*

*(Supervisor/a Académico/a N°2)*

**Fuente:** Elaboración Propia.

Respecto al Modelo de Supervisión Institucional los y las participantes de las entrevistas **no identificaron un modelo explícito de supervisión de manera general**, *“Mira para ser bien honesta no me acuerdo de algún modelo en particular, para decirte el modelo de 1 o de 8 (...) no recuerdo, yo me titule hace mil años y no me acuerdo que me hayan pasado el modelo”* (Supervisor/a institucional N° 2), de misma manera, dentro de nuestro marco referencial no existe una potente definición de qué es y cuáles son los elementos que posee un modelo de supervisión, por tanto, la construcción de éste será a partir de las experiencias sistematizadas mediante los instrumentos de recolección de datos con fines de sistematización.

La presente experiencia de sistematización, surge a partir no sólo del interés de las estudiantes quienes suscriben de abordar la presente temática sino

*Contexto Institucional:  
Jardín Infantil “Conejito Blanco”*

que además, de una necesidad institucional y de la profesional, por documentar las experiencias de supervisión institucional, y dar comprensión al desarrollo de las sesiones de esta, las cuales – y de acuerdo por lo referido por las experiencias sistematizadas – se ha perfeccionado en base a revisión bibliográfica y aprendizajes obtenidos al aplicar lo anterior.

Se mencionan estos antecedentes, para dar comprensión a la necesidad de **contar con un modelo de supervisión institucional de prácticas de formación profesional de Trabajo Social**, que no sólo sea resultado para la institución patrocinante y la Academia que dirige la presente sistematización, sino que también, logre ser transferible para otros centros de práctica y supervisores/as institucionales, comprendiendo una estructura a partir de las experiencias recolectadas, logrando ajustar acorde a los contextos de aplicación de lo anterior, *“un modelo no es un conjunto de actividades (...) que contenga todo ese trabajo que hace, nose cual será, supervisión como colaborativa (...) tiene que ser algo identitario de lo que en esa institución hacen y lo que me preocupa y habría que en el modelo dejarlo claro es cómo hacerlo transferible, si no está, ¿esto quedó hasta aquí? ¿ella se lo lleva a la institución en la que va a estar? (Supervisor/a Académico/a N°2)*

Considerando que la supervisión institucional de práctica profesional de Trabajo Social tiene como objetivo principal el **perfeccionamiento del ejercicio práctico de la profesión**, y debido a la ausencia de un modelo de supervisión que sea identificable de manera clara, se sugieren las siguientes características mínimas para sostener de manera general la construcción del modelo de supervisión de práctica profesional de Trabajo Social en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”:

Tabla N°26: Modelos de Supervisión Institucional

MODELOS DE SUPERVISIÓN INSTITUCIONAL			
	Administrativo	Educativo	De apoyo
<b>Definición</b>	Planificación y ordenamiento previo y durante el desarrollo del proceso de práctica profesional de Trabajo Social en el ámbito burocrático dentro de la institución y en relación con la Escuela de Trabajo Social.	En términos generales se orienta al desarrollo de las competencias profesionales del estudiante, en donde prevalece la preocupación por enseñar el conocimiento, habilidades, técnicas y actitudes necesarias para el ejercicio profesional.	Componentes emocionales y psicológico, como de entrenamiento en servicio, tiene relación directa con el ambiente o clima en que se desarrolla la supervisión, el cual determina la forma como se dará el aprendizaje y la retroalimentación mutua, el apoyo es el componente integrador de lo afectivo-emocional, administrativo y

			educativo.
<b>Fundamentación</b>	<p>                     Genera un orden respecto a la inserción institucional de los y las estudiantes, planificando las prácticas profesionales relacionadas directamente con las necesidades de la institución y las competencias propias de los y las estudiantes que serán parte de la experiencia.                 </p>	<p>                     Reforzar y potenciar los conocimientos y habilidades que poseen de manera previa los y las estudiantes que ingresan a la institución con el fin de generar intervenciones sociales acordes.                 </p>	<p>                     Focaliza en la mutualidad y autenticidad de la relación estudiante-usuario. Así mismo enfatiza la importancia de la experiencia y procesos de vida del estudiante, utiliza el ambiente y usa regularmente la retroalimentación, en este caso, entre estudiantes y supervisor/a institucional                 </p>

<p><b>Fragmento</b></p>	<p>“(…)partió el proceso de supervisión mucho más formalidades, cachay mucho más de presentación, explicarnos el trabajo de entregarnos la planificación y la propuesta que ellos tenían para que nosotros ejecutáramos la práctica, tal vez de manera más institucional, porque los casos fueron apareciendo después pero en el principio nos entregaron todo lo que ellos esperaban que hiciéramos como pega</p>	<p>“(…)Entonces te daba herramientas que te iban a servir para la práctica para cuando tenías que realizar el trabajo (…)ella me daba como tips para yo poder llegar más allá en las entrevistas, las visitas domiciliarias, cosas más prácticas, por porque al final me decía que los documentos si bien tenía que hacer bien la estructura era cosa de rellenar básicamente pero ella me enseñó otra otras cosas que uno va ocupando diario a diario para poder desempeñarse</p>	<p>“tiene preocupación muy particular por estas variables personales y de interacción que en el modelo de la escuela a lo mejor no están tan visibilizados de manera formal y por eso que ella es un aporte en ese sentido la práctica tampoco puede ser solo lo interaccional y lo personal, la mezcla entre estos dos mundos técnico-metodológico y personal-interaccional me parece como la mezcla perfecta”  (Supervisor/a Académico/a N°2)</p>
-------------------------	--	--	---

	<i>institucional”(estu diante N°5)</i>	<i>mejor” (estudiante n°3)</i>	
--	--	------------------------------------	--

**Fuente:** Elaboración Propia.

En consideración del cuadro anterior, se logra dilucidar que estos tres elementos están presentes de manera simultánea en el quehacer de la supervisora institucional en que se basa la presente sistematización pero la falta de orden y de estar escrito en un documento dicho modelo de supervisión institucional nos da pie a la creación y orden de este a través de los documentos creados por la profesional y material de apoyo que utiliza en sus sesiones de supervisión, las entrevistas individuales realizadas y la entrevista grupal con fines de sistematización para generar un proceso de reflexión y construcción de dicho modelo que debe nacer de la información y reflexión continua de la profesional y la academia.

Estos tres elementos planteados generan una ruta de cómo debe darse un modelo de supervisión institucional ordenada por momentos o fases que va dando la pauta de cómo llevarla a cabo, la cual se desarrollara de manera más concreta en los siguientes capítulos.

### **Propuesta de Modelo de Supervisión Institucional por Fases**

Tabla N°27: Propuesta Modelo de Supervisión Institucional

MODELO DE SUPERVISIÓN INSTITUCIONAL	
DE PRÁCTICAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL	
Primera Fase: Inicial	
Características	Sesiones
<p><u>Planificación previa de la práctica de formación profesional:</u> Momento en donde la supervisora institucional de manera previa a la solicitud de estudiantes en práctica ordena el para qué, por qué y cómo se llevarán a cabo las prácticas de formación profesional.</p> <p><u>Calendarización del proceso de práctica:</u> En donde la profesional plantea un calendario tentativo de fechas y cumplimiento de objetivos con el fin de generar un orden y una línea de ruta clara respecto al desarrollo de las prácticas de formación profesional, que plantea y negocia en un futuro cuando ingresen los y las estudiantes en práctica.</p> <p><u>Ingreso de los y las estudiantes a la Institución:</u> Al ingresar a la institución él o la supervisora institucional debe familiarizar a los y las estudiantes en</p>	<p><b>1° Sesión:</b> <i>"Primer encuentro- Bienvenida"</i></p> <p><b>Objetivo:</b> Entrega de Encuesta de Entrada</p> <p><b>Desarrollo:</b> Se les da la bienvenida a los y las estudiantes en práctica a la institución y se les explica a grandes rasgos cuales son los objetivos, misión y visión de esta. Se les hace entrega de dos documentos, uno sobre la bienvenida y lo que se espera de los y las estudiantes que se lee conjuntamente y una encuesta de entrada con un fin diagnóstico de ver cómo ingresan los estudiantes a la institución.</p> <p><b>Tarea próxima sesión:</b> Completar encuesta de entrada.</p> <p><b>2° Sesión:</b> <i>"Breve inducción a estudiante en práctica"</i>.</p> <p><b>Objetivo:</b> Contextualizar al estudiante respecto de las expectativas de su</p>

<p>práctica sobre la visión, misión y objetivos propios de la institución para que tengan claro los lineamientos en que debe enfocarse su intervención social.</p> <p><u>Oficialización de los acuerdos:</u> Se llega acuerdo entre la o el supervisor institucional, supervisor/a académico y estudiante en práctica que ingresa a la institución respecto a cómo se llevará a cabo la práctica de formación profesional en donde se acuerdan los días que estarán presentes en la institución los y las estudiantes en práctica, tipo de supervisión que se llevará a cabo (grupal, individual o mixto), calendarización tentativa de sesiones de supervisión, fechas de entrega de documentos y finalización del proceso</p>	<p>quehacer en la institución y en el Trabajo Social</p> <p><b>Desarrollo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Se entrega documento de respaldo para el trabajo en sesión.</li> <li>- Se revisa encuesta de entrada y se reflexiona</li> <li>- Reflexión acerca de la relevancia del crecimiento personal en pos de la labor profesional</li> </ul>
<b>Segunda Fase: Intermedia</b>	
<b>Características</b>	<b>Sesiones</b>
<p><u>Inserción del estudiante a la institución:</u> En la segunda fase el estudiante a través de su ingreso a la institución y convivencia permanente en las últimas semanas ya posee una comprensión adecuada respecto al funcionamiento y cómo conciliar los propósitos de la Institución y el Trabajo Social.</p>	<p><b>3° Sesión:</b> "Competencias profesionales y personales".</p> <p><b>Objetivo:</b> Reflexionar acerca de Competencias Profesionales y Personales.</p> <p><b>Desarrollo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Entrega de documento de trabajo sobre competencias. Lectura conjunta.</li> </ul>

<p><u>Entrega del caso, grupo o comunidad a intervenir:</u> Supervisor/a Institucional entrega los casos, grupo o comunidad que tendrán que intervenir los y las estudiantes durante su práctica respecto a sus niveles de intervención correspondientes por su avance curricular y les entrega la información general respecto a sus problemáticas, comportamientos y los retroalimenta respecto a técnicas de cómo abordarlos en una primera instancia para comenzar la etapa diagnóstica</p> <p><u>Definición plan de intervención:</u> El o la estudiante ya posee conocimiento respecto a sus casos, grupo o comunidad, niveles de intervención que está inmersa su práctica, en donde, a través de sesiones de supervisión institucional grupal e individual se llega a acuerdos a través de las propuestas de los y las estudiantes y la retroalimentación con la profesional respecto a la problemática social a tratar, objetivos de la intervención y cuáles serán las acciones para alcanzar dichos objetivos.</p> <p><u>Sesiones de supervisión:</u> A través de las</p>	<p>- Visualizar primeras impresiones de los estudiantes, sobre documento entregado: Conceptos e ideas.</p> <p><b>Tarea siguiente sesión:</b> Presentar por escrito autocrítica acerca de cada una de estas competencias en cada ítem en relación con sí mismo.</p> <p><b>4° Sesión:</b> "Ahondando en mis Fortalezas y Debilidades"</p> <p><b>Objetivo:</b> Reflexionar en autocrítica respecto de competencias.</p> <p><b>Desarrollo:</b></p> <p>- Se revisa análisis desarrollado por los estudiantes sobre sus competencias personales, transversales, técnicas, etc. Temores y debilidades</p> <p>- Reflexionar sobre propias debilidades y fortalezas. Indagar en origen de estas debilidades y proyectar algunas estrategias de superación de debilidades.</p> <p><b>Tarea siguiente sesión:</b> Elaborar un plan estratégico personales ante debilidades. Visualizando dificultades personales. (origen, presente y estrategias de mejora futuras)</p> <p><b>5° Sesión:</b> "Mi plan de acción personal"</p>
--	---

<p>sesiones de supervisión grupales e individuales se discuten los avances de las intervenciones sociales realizadas por los y las estudiantes y se analizan temáticas sobre bibliografía, técnicas de la profesión, etc., en donde, dicha instancia se da para la retroalimentación y propuestas de ideas entre pares y supervisor/a institucional.</p>	<p><b>Objetivo:</b> Reflexionar acerca de acciones a implementar para superación de debilidades detectadas.</p> <p><b>Desarrollo:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión y análisis acerca del origen de las dificultades personales que inciden o podrían incidir en la intervención profesional.</li> <li>- Revisión del análisis acerca del plan estratégico para superar las dificultades detectadas</li> <li>- Evaluación acerca del ejercicio personal efectuado.</li> </ul> <p><b>Tarea siguiente sesión:</b> Proyección de temáticas a abordar con sus casos, grupo o comunidad, principales temores y ansiedades en la intervención a efectuar.</p> <p><b>6° Sesión:</b> <i>“Primeras intervenciones”</i>.</p> <p><b>Objetivo:</b> Reflexionar acerca de los temas de las sesiones pensadas para la práctica</p> <p><b>Desarrollo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de las temáticas propuestas por los estudiantes para sus sesiones</li> <li>- Revisión de nuevas temáticas o modificaciones</li> <li>- Revisión de primer encuentro con su</li> </ul>
--	--

	<p>caso o grupo de práctica</p> <p><b>Tarea siguiente sesión:</b> Avance de programaciones o bitácoras con observaciones.</p> <p><b>7° Sesión:</b> <i>“Abordaje de Sesiones: La mediación de conflictos como herramienta alternativa de resolución en crisis”.</i></p> <p><b>Objetivo:</b> Reflexionar acerca de la Mediación, como técnica resolutoria de conflictos en familia.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Revisión de material relacionado a la temática</li> <li>- Indagación acerca del conocimiento acerca de esta técnica en los estudiantes en práctica</li> <li>- Algunas técnicas dentro del Modelo Harvard.</li> </ul> <p><b>Tarea semana siguiente:</b> Completar documento sobre factores ambientales y personales que afectan mi intervención profesional</p> <p><b>8° Sesión:</b> <i>“Abordaje de sesiones, factores ambientales y personales en mi intervención profesional”.</i></p> <p><b>Objetivo:</b> Reflexionar acerca de los factores ambientales (externos) y</p>
--	---

	<p>personales, como elementos que inciden en el desarrollo de mi práctica o Tesis.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Material: cuadro que permite el análisis cualitativo</li> <li>- Indagación acerca de auto percepción</li> <li>- Algunas técnicas para elaboración de estrategias de superación.</li> </ul> <p><b>Tarea siguiente semana:</b> Reflexionar acerca de la proyección respecto de práctica o tesis, en lo que va del semestre.</p> <p><b>9° Sesión: "Proyecciones, a la fecha"</b></p> <p><b>Objetivo:</b> Reflexionar acerca de proyección, en lo que va de Práctica o Tesis, respecto de experiencia y legado en institución.</p> <p><b>Desarrollo</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Material: Entrega de material que permite reflexionar acerca de los "nudos" que presenta mi objeto de práctica (caso/grupo / comunidad) y que podrían generar dificultad en la intervención</li> <li>- Propuestas de mejoras frente a estas situaciones.</li> </ul>
<b>Tercera Fase: Final</b>	

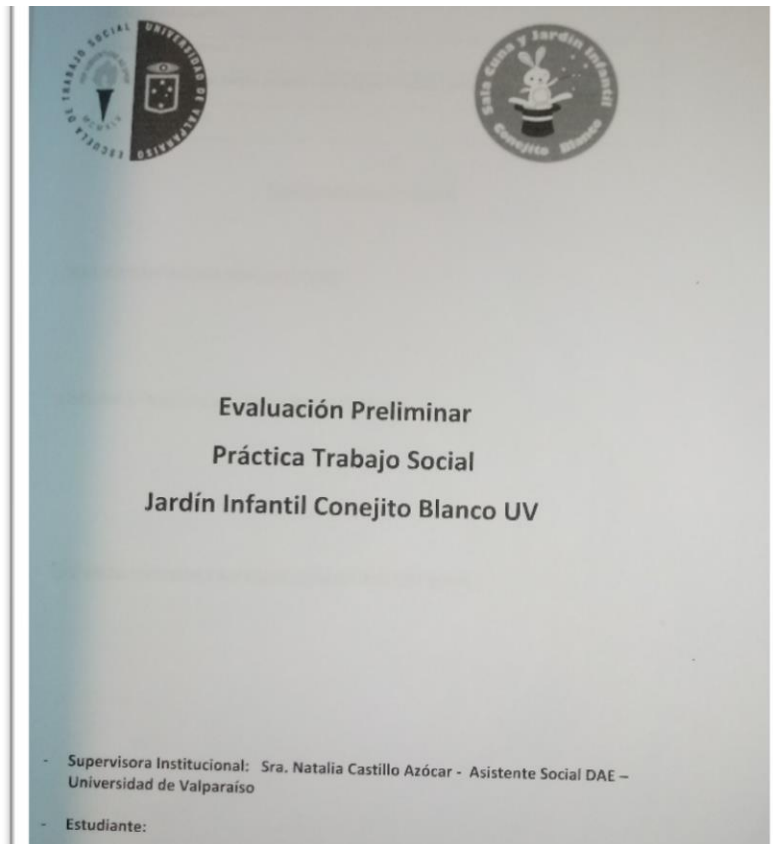
<p><u>Proceso de Evaluación:</u> En dicha fase se evalúan los resultados de la práctica, la cual se divide en dos:</p> <p>1° Desempeño profesional del estudiante</p> <p>2° Cambios en la problemática social del cliente y su situación.</p> <p><u>Independencia:</u> En el momento final del proceso de práctica, el supervisor institucional comienza a alejarse paulatinamente del estudiante, y el estudiante realiza la misma acción con sus sujetos de intervención, se estimula el paso de la independencia hacia la interdependencia del estudiante, en donde el estudiante alcanza mayor autonomía en la toma de decisiones y actúa de manera independiente del supervisor, lo cual contribuye al desarrollo de la autoconciencia del estudiante, que durante la finalización de la práctica se supone alcanza un nivel avanzado.</p>	<p><b>10° Sesión:</b> "Trabajo Social ¿Es necesario dentro de la Institución?"</p> <p><b>Objetivo:</b> Reflexionar acerca de la relevancia del Trabajo Social en la Institución.</p> <p><b>Desarrollo:</b></p> <p>Metodología de tipo conversacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexión general acerca de los principales aportes, dificultades y amenazas para el desempeño del rol del Trabajador Social en la Institución, en todos sus niveles.</li> <li>- Reflexión acerca del rol del Trabajador Social en el área de Infancia y Adolescencia. Principales dificultades y temores.</li> <li>- Entrega de pauta reflexiva para completar.</li> </ul> <p><b>11° Sesión:</b> "Reflexión sobre el proceso de Práctica/Tesis".</p> <p><b>Objetivo:</b> Reflexionar acerca de práctica/Tesis in situ</p> <p><b>Desarrollo</b></p> <p>Metodología de tipo conversacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexión general acerca de los principales nudos, dificultades y características de la intervención efectuada</li> </ul>
---	--

	<p>- entrega de documento para trabajar (foda).</p> <p><b>12° Sesión:</b> <i>“Reflexión y análisis sobre el proceso y cierre de práctica/tesis”</i></p> <p><b>Objetivo:</b> Reflexiones al cierre de práctica / tesis</p> <p><b>Desarrollo:</b></p> <p>Metodología tipo conversacional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflexión basada en documento, entrevista de salida</li> <li>- Reflexión acerca de las principales experiencias y desafíos de esta práctica</li> </ul>
--	--

**Fuente:** Elaboración Propia.

Al finalizar las sesiones de supervisión institucional, y con ello el proceso de práctica profesional de Trabajo Social en el contexto institucional del Jardín Infantil Conejito Blanco, durante la última sesión *“Reflexión y análisis sobre el proceso y cierre de práctica/tesis”*, con el fin de **retroalimentar a las y los estudiantes su proceso de práctica de formación profesional de Trabajo Social**, la profesional

presenta una *Evaluación Preliminar de Práctica*, la cual contempla identificación general de la o el estudiante, y una síntesis de evaluación preliminar:



**Imagen N°11:** Evaluación Preliminar Práctica de Trabajo Social – Jardín Infantil Conejito Blanco, Universidad de Valparaíso.

Tabla N°28: Ejemplo de Evaluación Preliminar de Práctica de Formación Profesional de Trabajo Social que utiliza la profesional de la Institución.

<b>EVALUACIÓN PRELIMINAR</b> <b>DE PRÁCTICA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL</b>	
<b>Identificación Estudiante</b>	
Nombre	Nombre Estudiante
Práctica Profesional	Caso y Familia/Grupo/Comunidad
Centro de Práctica	Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”

Fecha	
<b>Síntesis Evaluación Preliminar</b>	
Ingreso a la Institución y Relaciones Internas	
Habilidades Personales y Profesionales con el entorno	
Habilidades Personales y Profesionales con el Trabajo con Caso/Grupo/Comunidad	

**Fuente:** Evaluación Preliminar Supervisora Institucional.

El modelo de supervisión institucional es un concepto desarrollado gracias a la información recopilada a través de las entrevistas con fines de sistematización y la revisión de documental, en donde, a través de los resultados se ha establecido una definición tentativa, ya que dentro de nuestro marco referencial o en algún documento consultado o dentro de la poca bibliografía existente sobre el tema de supervisión de prácticas profesionales, especialmente en Trabajo Social, no existe una definición clara para ser utilizada. El modelo de supervisión institucional es **una pauta de ruta que ordena el proceso de supervisión** en fases y su fin es generar un orden al profesional que lleva a cabo el rol de supervisor institucional.

Dentro del contexto de la sistematización que llevamos a cabo, la supervisora institucional en que se enmarca dicha acción, posee una planificación de sesiones grupales que lleva a cabo con los y las estudiantes que realizan su práctica de formación profesional en la institución, la cual es una base sólida para construir un modelo tentativo de supervisión institucional, en donde, la profesional manifiesta que su motivo de necesidad de llevar a cabo esta sistematización es

plasmar de manera documental su quehacer como supervisora institucional y la evolución que ha tenido dicha acción a través de los años, en donde no posee un documento donde explique el proceso en general de las prácticas profesionales que se llevan a cabo dentro de la institución y como ella trabaja con el equipo de practicantes. Como hemos manifestado de manera previa en los resultados los y las participantes de las entrevistas individuales con fines de sistematización no identificaron un modelo explícito de supervisión de manera general y manifestaron características que creen que deben estar dentro o que debe considerar un Modelo de Supervisión Institucional.

Un ámbito importante, pero algo olvidado, es el tema de la ética profesional dentro de un modelo de supervisión y en llevar a cabo el rol de supervisor institucional, en donde, en diversas ocasiones estudiantes y profesionales manifiestan que en sus experiencias de práctica de formación profesional han sufrido problemas éticos por parte de sus supervisores institucionales y académicos, en donde el mal trato a los y las estudiantes se da de manera constante en diversas instituciones y el considerar a los estudiantes como material para realizar tareas más que nada personales de los profesionales que de las necesidades de la institución son graves, es por ello, que el aspecto ético es transversal a toda acción profesional que llevan a cabo las y los Trabajadores Sociales.

*"(...) ética es una variable transversal cada día más olvidado cada día más relativizado eso es transversal para las habilidades para las relaciones interpersonales y las habilidades técnicas cognitivas eso es transversal"*  
(Supervisor/a Académico/a N°1)

**La ética profesional del supervisor institucional debe estar presente en todo momento del proceso**, durante la planificación de las prácticas de los y las estudiantes que ingresaran a la institucional hasta la evaluación de la misma, como plantea el siguiente fragmento sobre su experiencia como la academia y

algunas profesionales de diversas instituciones no poseen un respeto real por los y las estudiantes que están en práctica de formación profesional y no existe un compromiso real por su formación profesional, en donde verlos como un número más o un insumo para las instituciones para que realicen acciones no relacionadas con el quehacer profesional es algo cotidiano.

*“(...)el tema del acompañamiento, yo encuentro que a los chiquillos los dejan muy solos, yo podría haber sido una canalla con los chiquillos como supervisora institucional y a nadie le habría importado (...)nadie me preguntaba nada, ósea súper solos, el tema del abandono académico, tiene que haber un respeto claro hay colegas de instituciones que son súper malvadas, perversas hay un supervisor académico, uno podría reportarle "sabe me mandaron hacer las compras de esto le muestro la boleta y lo que andaba comprando" no se para tener un registro y ahí inmediatamente el supervisor académico debería llamar y decir "oye paso esto, no está permitido" ósea en el fondo que alguien te defienda, pero nadie hace nada, si no te digo yo que me queje con mi supervisora académica cuando me toco esto en el Hogar de Cristo "A no es que si pasa" ósea en el fondo validando la situación del maltrato, del abuso, es maltrato y abuso, era super violento” (Supervisor/a Institucional N°2)*

Las supervisoras institucionales que estuvieron presentes desde el año 2013 a 2017 concuerdan que gracias a sus malas experiencias como estudiantes en sus prácticas profesionales no deben replicarse, es por ello su compromiso de cambiar dicha realidad dentro del Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco” reafirmando su compromiso educador que poseen las y los Trabajadores Sociales, su ética profesional y personal con los demás, lo cual da cuenta de buenas profesionales.

*“me sentí poco acompañada cuando era estudiante y trate de evitar eso cuando tuve a los estudiantes a mi cargo en el año 2015, trate en el fondo*

Contexto Institucional:  
Jardín Infantil “Conejito Blanco”

*de ser un facilitador y respetar el trabajo profesional que ellos estaban realizando, trate de enseñarles profesionalmente que si se debía hacer algo y no humillarlos ni menos cavarlos (...)y en nuestra profesión se da muchísimo que te ningunean pero a cada rato (...)son super agresivas con los estudiantes es terrible, yo he visto un montón de gente, incluso colegas mías, no las que están ahora, colegas que los cabros han salido llorando de sus oficinas que yo lo encuentro terrible, más de alguna habrá sabido algo pero, chicos que han salido llorando imagínate un estudiante en práctica peor, sientes que es un choapino ósea el tema de los códigos de ética profesional, te saltaste esa asignatura” (Supervisor/a Institucional N°2)*

El hecho de no existir un acompañamiento acorde por parte de la academia y de los supervisores/as institucionales que fueron parte de las prácticas profesionales de las supervisoras institucionales que son parte de la experiencia, nace la necesidad de cambiar dicha realidad que ellas enfrentaron y así crear una planificación de sesiones de supervisión institucional grupal, en donde la profesional lo que busca es ahondar en los conocimientos que poseen los y las estudiantes que ingresan a la institución y potenciarlos, en consecuencia, aporta a generar mayor independencia y empoderamiento de los futuros profesionales, lo cual es el fin de las prácticas profesionales, en donde los estudiantes se enfrentan a escenarios profesionales reales pero protegidos, la cual es la instancia para cometer errores y tener la guía constante de un profesional competente y comprometido con su formación profesional. Tomando como base la ética profesional para crear un modelo de supervisión ayuda a comprender el horizonte que debe tomar su construcción y debe estar considerada en todo momento.

Dentro del Modelo de Supervisión Institucional se propone un trabajo colegiado entre los y las colegas supervisores institucional y académico, de modo que se trabaje en conjunto con el fin principal de la formación profesional de los estudiantes, en donde, la comunicación fluida, los acuerdos previos entre ambos

*Contexto Institucional:  
Jardín Infantil "Conejito Blanco"*

supervisores y el o la estudiante en práctica es esencial para comprender cuales son los objetivos que desea que se cumplan la institución, la comunicación y claridad sobre la intervención son de gran ayuda para cuando se desea realizar un buen proceso de práctica, en donde el supervisor institucional comprende los deseos de la institución y guía a su estudiante bajo su tutela para que los cumpla, especialmente cuando los y las estudiantes se alejan de los objetivos de la intervención dentro del proceso.

*“co-evaluación, que la evaluación no sea parcial, sino que compartida, que exista una constante comunicación, ahora se apunta a lo mismo, que procure un acompañamiento colegiado, para que esto ocurra debe existir; información fluida y compartir al unisonó la información” (Supervisor/a Académico/a N°3)*

El fragmento anterior, el docente habla de la co-evaluación, pero el trabajo en conjunto debe ir más allá de la decisión en dupla del resultado de la evaluación, porque para llegar a un consenso que refleje la realidad de la práctica realizada por el o la estudiante es necesario conocer de manera constante el trabajo y labor que cumplió y que no se produzca la dualidad de personalidad del mismo, el cual ocurre en variadas ocasiones que se muestra una realidad a su supervisor académico, en donde, muchas veces no se refleja lo que efectivamente se llevó a cabo en la intervención y el proceso de práctica en sí. Es por ello que el trabajo colegiado y la co-evaluación o co-supervisión debe llevarse a cabo a través de la comunicación constante y fluida entre ambos/as supervisores/as, en donde las visitas a la institución por parte del supervisor académico deben realizarse por lo menos en tres momentos: inicial, intermedio y finalización.

*“la disposición a acompañar (...) tal vez no estaba ahí mismo en el sitio con nosotros eeh siempre tuvo la disposición, yo creo que eso fue algo que nos facilitó mucho el trabajo, porque de repente te pasa todo al revés, teni a tu*

*supervisora ahí pero no tiene disposición en ayudarte en nada” (estudiante N°5)*

Como plantea el fragmento anterior, la disposición del supervisor institucional de cumplir la tarea de supervisar es clave, tener la voluntad y adquirir el compromiso de llevar a cabo el rol de supervisor institucional va más allá de cumplir funciones dentro de su quehacer profesional, también se vincula con el rol educador que adquieren los y las trabajadores sociales como compromiso con la profesión desde su formación a su ejercicio profesional. Dentro de este compromiso que debe tener el o la supervisora institucional por llevar a cabo esta acción, está presente en el quehacer de la profesional que es parte central de esta sistematización, es por ello, que creó una planificación de sesiones de supervisión grupal, con el fin de cumplir ese rol educador y de compromiso con la profesión de aportar a la formación profesional con el propósito de que los futuros profesionales reluzcan su potencial personal y profesional para ponerlos al servicio de la profesión.

*“En primer lugar, acogedor con estudiantes, sentir que pueda recurrir, cercanía, calidez. En segundo lugar, que sea nutritivo, aporte profesional, elementos técnicos, específicos del área. Por último, que sea exigente, hábitos de inserción laboral, horarios, trabajo compartido al ser apresto laboral, es un acercamiento a lo laboral, cumplir exigencias” (Supervisor/a Académico N°5)*

En el fragmento anterior podemos identificar que el docente entrevistado visibiliza tres características que hemos establecido en los resultados de manera previa que deben estar presentes en un Modelo de Supervisión Institucional, los cuales son: **Administrativo, Educativo y de Apoyo**, que son la base para ordenar y planificar un modelo de supervisión institucional. La o el Supervisor institucional debe generar un ambiente propicio a las consultas necesarias para la realización de las intervenciones sociales por parte de los y las estudiantes en

práctica, en donde, recurren a él o ella por su experiencia y conocimiento previo que posee y por qué cumple un rol de autoridad de conocimiento de primera mano dentro de la institución para los y las estudiantes, ya que el supervisor académico está un poco menos alcanzable o disponible que el supervisor institucional, también ayuda a reformar y educar en hábitos laborales, dichas acciones se enmarcan en la característica **de apoyo**, como cumplimiento de horario, compromisos adquiridos y de comportamiento profesional acorde a la institución y diversas situaciones que puedan experimentar los y las estudiantes en práctica de formación profesional.

En lo planteado en el acápite de resultado, se propuso una planificación por fases, lo cual se acercaba a lo planteado por docentes y estudiantes para darle un orden al modelo de supervisión institucional, dicha planificación considera tres fases: Inicial, intermedia y final.

*“cuando el supervisor tiene un modelo del cual ya ha sido objeto te fijas? y tenemos un referente común (...) tienen que ver un proceso de planificación (...) luego viene todo el proceso administrativo de una práctica, entonces un modelo tiene un sustento teórico que lo sostiene (...)por ejemplo un modelo tiene que tener un propósito tiene que tener ese propósito tiene que estar escrito entonces tiene que tener esas competencias tiene que tener parte 1 parte 2 parte 3 fases del modelo tiene que tener una metodología y ojalá que esa metodología los que aplican el modelo la tengan como referencia (...) tiene que ser capaz de ser evaluado en un periodo de tiempo determinado y yo te diría que eso serían las fases de cualquier modelo que tienen que establecer enunciar y describir” (Supervisor/a Académico/a N°1)*

*“armar fases porque(...) eran actividades como construir eso por fases un modelo no es un conjunto de actividades, (...) habría que pensar en fases (...) en teoría lo veo más complicado porque bajar la teoría es más difícil, buscar algún concepto que resuene que abrille que contenga todo ese*

*Contexto Institucional:  
Jardín Infantil “Conejito Blanco”*

*trabajo que hace, nose cual será, supervisión como colaborativa, no me acuerdo conceptos específicos (...) tiene que ser algo identitario de lo que en esa institución hacen y lo que me preocupa y habría que en el modelo dejarlo claro es cómo hacerlo transferible, si no está, ¿esto quedó hasta aquí? ¿ella se lo lleva a la institución en la que va a estar?” (Supervisor/a Académico/a N°2)*

Los fragmentos anteriores nos dan sustento para la construcción de la planificación por fases propuesta en el ítem de resultados, en donde las docentes comprenden el orden que debe contener una propuesta de modelo de supervisión institucional tomando en consideración la planificación de las actividades que llevaba a cabo la supervisora institucional en que se enmarca la presente sistematización, donde le otorgan una mirada más allá de un conjunto de actividades que se llevaban a cabo dentro del proceso de práctica, sino que es un aporte para darle un marco de supervisión institucional dentro del Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco” pero que se puede replicar en la totalidad de la institución de la Unidad de Desarrollo Estudiantil de la Universidad de Valparaíso, institución macro en donde se encuentra inmersa el Jardín Infantil; que dentro de la academia consideren que la labor realizada por la profesional puede dársele mayor relevancia y escribir sobre su rol de supervisora institucional sustenta el objetivo de nuestra sistematización y la necesidad de la supervisora institucional por evidenciar su trabajo y aportar de manera más teórica sus acciones realizadas a un tema que posee poca relevancia dentro de la bibliografía de la profesión, por consecuencia, la construcción del modelo flaquea por la falta de definiciones claras y actualizadas para su construcción.



*Contexto Institucional:  
Jardín Infantil "Conejito Blanco"*

# Capítulo V:

## Reflexiones y Conclusiones

---

### Capítulo V: Reflexiones y Conclusiones

#### Presentación

Visibilizar la *Supervisión Institucional de Prácticas de Formación Profesional de Trabajo Social en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”*, era una necesidad colectiva, tanto como la institución patrocinante, como para la Academia y quienes suscriben la presente sistematización. El reflejo de

esta necesidad ha permitido rescatar aquellas experiencias que entre los años 2013 – 2017, reconocieron en la supervisión institucional, un espacio e instancia de aprendizaje y formación para nuestra profesión. Las reflexiones y conclusiones serán presentadas a continuación.

### Conclusiones Metodológicas

La presente sistematización, se caracterizó por la necesidad de abordar la **supervisión institucional como un espacio formativo y reflexivo**, necesidad que se reitera al abordar las orientaciones preliminares del Marco Referencial, dado que las revisiones bibliográficas para construir el anterior y que pudiesen sostener la temática a abordar, referían en su mayoría que, la supervisión institucional es una instancia de logística entre quien supervisa y la Academia, invisibilizando aquellos aspectos trabajados en la presente sistematización, con ello referimos a características educativas y reflexivas enmarcadas en las categorías correspondientes al sistema de objetivos específicos, es por ello que el equipo de sistematizadoras, decide construir desde el Marco Referencial, conceptos que den comprensión en dónde se enmarca el proceso de supervisión institucional, relevando en primer lugar la Formación Profesional de Trabajo Social, para luego dar cabida a la comprensión de la Práctica de Formación Profesional de Trabajo Social, así, de esta manera, otorgar al concepto de Supervisión Institucional de Prácticas de Formación Profesional de Trabajo Social, contenido que respalde su existencia.

La sistematización como metodología de investigación para Trabajo Social aporta de manera importante a la generación de conocimientos de manera constante, tomando en consideración las experiencias diversas que experimenta la profesión desde diversos ámbitos laborales, educacionales y de la academia. La elección del tipo de metodología concordaba con las necesidades de la profesional solicitante y su experiencia, en donde, la esencia de la sistematización es rescatar evidencia respecto a dicha experiencia y reflexionar en torno a ella. En relación

con lo mencionado en el párrafo anterior, reiteramos la necesidad que posee la profesión de documentar experiencias profesionales que permitan crear conocimiento, y aprendizajes profesionales. En ese sentido contar con experiencias de estudiantes, académicos/as supervisores/as, y profesional de Trabajo Social, refuerza a la profesión el utilizar este tipo de metodología, que aporta continuamente en relevar la importancia del Trabajo Social, dado que el conocimiento surge de la práctica, de la experiencia latente y poder reflejar, documentar y transmitirla es complejo, por tanto, el ajuste de la sistematización debe considerar el contexto y temática a abordar, en especial las experiencias que pretenden ser visibilizadas.

[Conclusiones desde los Ejes Temáticos: Rol de la o el Supervisor Institucional,](#)  
[Tipos de Supervisión Institucional, Funciones de la Supervisión Institucional,](#)  
[Modelos de Supervisión Institucional](#)

### Rol del Supervisor Institucional

La presente sistematización, permite dilucidar la importancia de quien supervisa institucionalmente, el **rol de la o el supervisor institucional de prácticas de formación profesional de Trabajo Social**. Los roles identificados, así como la definición propuesta para estos, han sido construidos a partir del marco referencial propuesto, y la información recolectada a través de recolección documental y entrevistas semiestructuradas con fines de sistematización.

Se identifica una valorización del rol de la o el supervisor institucional por parte de la Academia, principalmente en aspectos de gestión y compromiso educativo, reconociendo que sin la existencia de una profesional de Trabajo Social inserta en el Jardín Infantil “Conejito Blanco”, se perdería un **espacio de formación para las y los estudiantes que inicien su práctica de formación**

**profesional**, en un contexto protegido y que asegure una real aplicación teórica-práctica de los contenidos que dan base a nuestra profesión.

### Tipos de Supervisión

Las tipologías de Supervisión Institucional permiten estructurar el quehacer profesional, comprendiendo la relevancia entre un tipo y otro. Entre los tipos de supervisión que la presente sistematización da a comprender, las experiencias sistematizadas relevan como de importancia, la supervisión de tipo reflexiva, reconociéndolo como un espacio carente de parte de la Academia, quien no podrá asegurar que todas las supervisiones institucionales apliquen este tipo de supervisión mencionado, por tanto, es relevante potenciar aquellos espacios que permitan la introspección e identificación de habilidades y competencias de parte de las y los estudiantes de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, en instancias acogidas por parte de esta.

Es relevante destacar, la responsabilidad de formar futuros/as profesionales en espacios institucionales, ofreciendo un espacio de supervisión enfocado en el compromiso y respeto hacia éstos. Lo anterior, se relaciona con la ética profesional y personal que asume la profesional, interesada en potenciar a las nuevas generaciones y cambiar la realidad dentro del gremio, no repitiendo las malas prácticas y dándole una solución posible a dichas prácticas antiéticas, no quedándose solamente en la crítica, sino que construyendo soluciones posibles y viables de realizar.

### Funciones de la o el Supervisor Institucional

En lo referente a esta categoría, *Funciones de la o el Supervisor Institucional*, se observa que la bibliografía refiere en su mayoría a aquellos aspectos y características de la Función de Planificación, comprendiendo a la

Supervisión Institucional como de exclusividad de labores que refieren y relacionan con este concepto, invisibilizando aquella función que puede y logra dirigir el quehacer profesional a uno formativo, educativo.

Las funciones sistematizadas de la profesional, da comprensión de los procesos y procedimientos establecidos, así como aquellas características necesarias de trabajar para la existencia de los anteriores, con ello nos referimos a elementos de apoyo para la profesión que conduzcan el desarrollo de las funciones y el quehacer profesional en sí mismo.

### Modelo de Supervisión Institucional

El contar con un modelo de supervisión institucional de prácticas de formación profesional de Trabajo Social, construido a través de experiencias de estudiantes, académicos/as supervisores/as y supervisora institucional, permitirá transmitir de una forma estructurada y clara a otros lectores las actividades contempladas en el presente modelo, ajustándose a profesionales y contextos institucionales. Al comprender, a partir de las experiencias sistematizadas, el escaso conocimiento que se posee de un Modelo de Supervisión Institucional reitera lo indispensable que será contar con lo plasmado en la presente sistematización.

Una de las deudas que provienen de la no existencia de un Modelo de Supervisión proviene desde la academia, en donde, no han sabido comprender la importancia de las supervisiones institucionales y académicas que son parte del proceso de práctica de formación profesional y como aportan a la formación de las futuras generaciones.

Más allá de un Modelo de Supervisión Institucional que establezca los momentos y roles que debe cumplir un supervisor, dentro de las Escuelas de Trabajo Social debe existir un reglamento basado en la ética profesional respecto a cómo debe comportarse un colega supervisor, para no caer en las acciones anti

éticas con los y las estudiantes que ingresan a sus prácticas de formación profesional, una acción de capacitación para que los profesionales que serán supervisores institucionales posean una instrucción previa de como supervisar y conocer la metodología de trabajo de las Escuelas de Trabajo Social que provienen los estudiantes que ingresaran a la institución, ya que, en los relatos de los y las entrevistados que fueron parte de nuestra sistematización manifiestan que muchas veces, les ha tocado ingresar a instituciones que no comprenden los niveles de intervención en los cuales están inmersos los estudiantes y la metodología de trabajo de la Escuela de Trabajo Social en la cual provienen, lo cual genera muchas veces confusiones entre lo que deben realizar de manera académica y las necesidades reales de la institución.

### Conclusiones Profesionales y Desafíos del Trabajo Social

El aporte a la profesión respecto a las actividades desarrolladas por la profesional solicitante de la presente sistematización nos da esperanza en los profesionales que están en estos momentos en los campos laborales, en donde, el compromiso de aportar a las nuevas generaciones profesionales, mejorar la experiencia a través de un trabajo educativo y de acompañamiento con el fin de beneficiar al gremio es alentador para las nuevas generaciones de profesionales.

- Formación de Pregrado en las Cátedras

La práctica de formación profesional en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, se basa en la formulación y programación de cátedra de formación de pregrado de esta profesión, es por ello que se debe asegurar el desarrollo de determinadas competencias y habilidades que aborden aprendizajes profesional entorno a áreas de intervención de Trabajo Social.

Por otro lado, se comprende la necesidad de potenciar la cátedra de Taller de Desarrollo Profesional, única cátedra en donde además de enfocarse a la

incorporación y adaptación del estudiante a la Universidad, pretende trabajar las habilidades de las y los estudiantes de primer año, sin poseer una cátedra que otorgue continuidad en lo trabajado en esta, dificultando la transición del estudiante al proceso de práctica profesional.

- [Formación de Pregrado en las Prácticas Profesionales](#)

La práctica de formación profesional de Trabajo Social, ya sean en sus niveles Caso y Familia, Grupo y Comunidad, acorde a los niveles de intervención de la profesión, se comprende como una cátedra de formación de pregrado, en donde se garantiza la formación mediante la aplicación de conocimiento teórico-práctico a situaciones concretas del ejercicio profesional. De acuerdo con las experiencias sistematizadas, es posible comprender que las instancias y espacios que otorga la práctica, no sólo permite desarrollar la relación entre conocimiento y quehacer profesional, sino que también, aquellos aspectos personales que dan significado a lo anterior, con ello nos referimos a los aprendizajes, habilidades y competencias personales que son necesarias de identificar para disponerlas al servicio de la profesión.

Sin embargo, de acuerdo con las experiencias sistematizadas, es relevante comprender los aspectos de la realidad social a intervenir, comprendiendo que no por ser un contexto del que se poseen conocimientos respecto a sus características, se aplicarán elementos ya desarrollados en la anterior, por tanto, es relevante que las y los estudiantes en práctica de formación profesional de Trabajo Social, logren comprender los antecedentes que correspondan al marco de la institución y su comunidad.

En ese sentido, se comprende la necesidad de proponer **prácticas de formación profesional reflexivas**, acompañadas a su vez, de supervisiones institucionales que permiten reflexiones personales y profesionales, de esta manera, se dispondrán espacios protegidos institucionalmente que permiten desenvolver las habilidades y competencias de las y los supervisados. Este tipo de práctica a su vez, debe pretender no funcionar a demanda de lo que la institución

solicita, sino que enfocarse en núcleos o áreas formativas que involucren e instalen a la profesión en un real aporte profesional y no en un quehacer repetitivo que sólo se enfoque en el activismo, debe existir un sustento investigativo y formativo para la continuidad de las prácticas de formación profesional de Trabajo Social.

- [Formación de Pregrado en Proyecto de Título](#)

Respecto a la formación de pregrado en proyecto de título, se destaca la formación de la cátedra de Sistematización en Trabajo Social, permitiendo al equipo de sistematizadoras poseer los conocimientos base para realizar y desarrollar la metodología utilizada, sin embargo, el hecho de ser una cátedra presente en el semestre que inicia la formulación de Proyecto de Título I, dificulta la comprensión metodológica y que permite diferenciar a esta metodología de otras. Por tanto, se propone posicionar la formación de esta cátedra, al semestre anterior de la formulación de la primera parte del proyecto de título con el fin de dar cabida y manejo general a las metodologías que pudiesen ser utilizadas en este proceso.

## Bibliografía

- Ander-Egg, E. (1994). *Historia del Trabajo Social*. Buenos Aires: Editorial LUMEN.
- Ander-Egg, E. (1995). *Diccionario del Trabajo Social*. Buenos Aires: Lumen.
- Aylwin, N., & Gissi, J. (1977). *El Taller, integración de teoría y práctica*. Buenos Aires: Editorial Humanitas.
- Bañados, A. (2017). *Compendio Práctica Profesional de Trabajo Social Grupo*. Valparaíso: Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.
- BCN. (1970). *Ley N° 17.301*. Obtenido de Crea Corporación Denominada Junta Nacional de Jardines Infantiles. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile  
BCN: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=28904>
- BCN. (1981). *Fija normas sobre universidades*. Obtenido de Ministerio de Educación Pública: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=3394>
- Berasaluze, A., & Ariño, M. (2014). De la supervisión educativa a la profesional. *Cuadernos de Trabajo Social*, 103-113.
- Bowers, S. (1965). *Introducción a la supervisión. Guía para los supervisores de prácticas*. Madrid: Euramérica.
- Carvajal, J. C. (2016). *90 años de Trabajo Social en Chile y Latinoamérica*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Tecnológica Metropolitana.
- Castañeda, & Salamé. (2012). *Profesionalidad del Trabajo Social chileno. Tradición y Transformación*. Temuco: Ediciones Universidad de La Frontera.
- Castañeda, P. (2014). *Propuestas Metodológicas para Trabajo Social en Intervención Social y Sistematización. Cuaderno Metodológico*. Santiago: Litografía Garín S.A.

- Castañeda, P., & Salamé, A. M. (2007). *Trabajo Social y Competencias Profesionales: Informe de Sistematización. Proyecto MECESUP UCM 040.2007*. Proyecto MECESUP.
- CINDA. (2000). *Las Nuevas Demandas del Desempeño Profesional y sus Implicancias para la Docencia Universitaria*. Santiago de Chile: Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA.
- CINDA. (2004). *Competencias de Egresados Universitarios*. Santiago, Chile: Centro Interuniversitario de Desarrollo.
- Colomer, & Doménech. (1987). *La supervisión en trabajo social*. Barcelona: Intress.
- DAE. (2018). *Dirección de Asuntos Estudiantiles Universidad de Valparaíso*. Recuperado el Mayo de 2018, de Jardín Infantil Conejito Blanco: <http://dae.uv.cl/index.php/jardin-infantil>
- De Espeche, H. (1966). *Supervisión en Organización y Desarrollo de la Comunidad*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Humanitas.
- DIRCAL. (2007). *Innovación Curricular en Educación Superior. Una estrategia de desarrollo hacia el Bicentenario*. Dirección de Gestión de la Calidad. Valparaíso: Universidad de Valparaíso.
- Española, R. A. (2017). *Real Academia Española*. Obtenido de <http://dle.rae.es/?id=YID9xs3>
- Fernández, J. (1988). *La enseñanza del trabajo social practico*. Barcelona.
- Fernández, J. (1997). *La supervisión en el trabajo social*. Barcelona: Paidós.
- Fernández, S. (2008). Identidad y formación en el trabajo social: Desafíos Corporativos del Prácticum para la Docencia y el Ejercicio Profesional. *Portularia Vol. VIII n° 2*, 153-164.

- Fernández, S. (2008). Identidad y Formación en el Trabajo Social: Desafíos corporativos del prácticum para la docencia y el ejercicio profesional. *Portuaria Vol. VIII n°2*, 153-164.
- Fitzgerald, J. (1983). *Understanding disruption*. Londres: British agencies for adoption and Fostering.
- Freire, P. (1996). *Pedagogía de la Autonomía: Saberes necesarios para la práctica educativa*. México: Siglo XXI Editores.
- Freire, P. (2001). *Política y Educación. Quinta Edición*. Buenos Aires, Argentina.: Siglo Veintiuno Editores.
- Kadushin, A. (1985). *Supervision in Social Work*. New York: Columbia University Press.
- Lazaro, S., Rubio, E., Juárez, A., Martin, J., & Paniagua, R. (2007). La supervisión. En S. Lazaro, E. Rubio, A. Juárez, J. Martin, & R. Paniagua, *Aprendiendo la práctica del trabajo social, guía de supervisión para estudiantes* (pág. 26). Madrid.
- Lillo. (2007). Un modelo teórico práctico para el proceso de supervisión en trabajo social. . *Portularia*, 123-138.
- Longres, J. (14-18 de junio de 1982). La técnica de la supervisión en trabajo social.
- Mertens, L. (1996). *Competencia Laboral: sistemas, surgimientos y modelos*. Montevideo: CINTERFORD.
- MINEDUC. (2018). *Bases Curriculares Educación Parvularia. Subsecretaría de Educación Parvularia*. Santiago de Chile: Ministerio de Educación. Gobierno de Chile.
- Pasten, F. (2016). *Las Prácticas Profesionales y su Rol en la Formación Profesional. Aplicación en Trabajo Social*. Valparaíso: EDEVAL.

- Payne. (2002)...*Teorías contemporáneas del trabajo social*. Barcelona: Paidós.
- Porcel, & Vásquez. (1995). *La supervisión, espacio de aprendizaje significativo, instrumento para la gestión*. Zaragoza: Certeza e Intress.
- Puig, C. (2012). Trabajo Social y Supervision: un encuentro necesario para el desarrollo de las competencias profesionales. *Documentos de trabajo social n° 49*, 47-73.
- Real, M. D. (2004). *Competencias Profesionales y Trabajo Social: Análisis de las Prácticas Profesionales de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, durante el período 1998-2004*. Valparaíso: Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso.
- Reynolds, B. (1942). *Learning and Teaching in the Practice of Social Work*. Nueva York: Rinehart and Company Inc.
- Sánchez, E., & Sheriff, T. (1973). *Supervision en trabajo social*. Buenos Aires: ECRO.
- Schlack, C. (2010). *Sistematización de experiencias Prácticas Profesionales a partir de la revisión de Compendios de Práctica de Caso, Grupo y Comunidad entre los años 2001 - 2009 en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso*. Valparaíso: Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso.
- Schlippe, S. (2003). *Manual de terapia y asesoría sistémica*. Barcelona: Herder.
- Schön, D. A. (1992). *La formación de profesionales reflexivos: hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones*. Barcelona: Paidós.
- Towle, C. (1964). *El Trabajo Social y las Necesidades Humanas Básicas*. México: La Prensa Médica Mexicana.

Trabajo Social. (2016). *Escuela de Trabajo Social Universidad de Valparaíso.*

Recuperado el 2018, de Historia:

<http://trabajosocial.uv.cl/index.php/quienes-somos/8-nosotros/2-historia>

Tuerlick, J. (1966). "La supervisión". En T. Bray, *La asistencia social individualizada* (págs. 199-278). Madrid: Aguilar.

Universidad de Valparaíso. (2013). *Proyecto Educativo de la Universidad de Valparaíso.* Recuperado el Mayo de 2018, de División Académica Universidad de Valparaíso:  
[http://divacad.uv.cl/descargas/proyecto\\_educativo.pdf](http://divacad.uv.cl/descargas/proyecto_educativo.pdf)

Valdés, X. (1992). Las cuentas pendientes de la sistematización. *Revista de Trabajo Social N° 61*, 9-17.

Viscarret. (2009). *Modelos y métodos de intervención en Trabajo Social.* Madrid: Alianza.

Williamson, M. (1969). *Supervisión en Servicio Social de Grupo.* Buenos Aires: Editorial Humanitas.

Zamanillo, G. (1997). *Para comprender el Trabajo Social.* Estella: Verbo Divino.



# Anexas

## Anexos

### Anexo N°1:

#### CONSENTIMIENTO DE PARTICIPACIÓN EN SISTEMATIZACIÓN DE PROYECTO DE TÍTULO

*“Sistematización de experiencias de Supervisión Institucional de las Prácticas de Formación Profesional de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco” entre los años 2013-2017”*

#### **1. Información sobre el levantamiento de información de sistematización del proyecto de título.**

Usted ha sido invitado/a a participar de un proyecto de título que busca sistematizar las experiencias de supervisión institucional de prácticas de formación profesional de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”.

La información que usted proporcione en la entrevista en profundidad quedará registrada en una grabación de audio y será sometida a análisis, en total confidencialidad. No será conocida por nadie fuera de las estudiantes que integran el equipo de proyecto de título y su profesora guía. La entrevista en profundidad será con fines de sistematización, donde el/la profesional describirá las experiencias de supervisión institucional de prácticas de formación profesional.

La información producida en esta sistematización será mantenida en estricta confidencialidad. Una vez firmado el consentimiento de participación, a cada persona se le asignará un seudónimo (Trabajador/a Social 1, Trabajadora Social 2, etc.). Sólo si el propio entrevistado/a lo solicita, se mantendrá los datos sin

*Contexto Institucional:  
Jardín Infantil "Conejito Blanco"*

modificar. Al analizar la información se producirá un informe final, donde se mantendrá igualmente el anonimato de los/as entrevistados/as.

Usted ha sido invitado/a a participar, de esta sistematización de forma voluntaria, teniendo derecho a retirarse de la entrevista cualquier momento, sin que ello le afecte de ninguna forma. Será posible, si así lo desea, conocer los avances y resultados de la misma y una copia del documento final. También si usted lo desea y solicita podrá contar con una copia de la entrevista escrita o en audio. Usted tiene la posibilidad de negarse a aceptar participar de esta sistematización y tiene el pleno derecho a preguntar ahora o durante el transcurso de su participación cualquier duda que le surja, y a ponerse en contacto con la profesora guía del Proyecto de Título, Sra. Ketty Cazorla Becerra, de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales de la Universidad de Valparaíso, en caso que lo considere necesario (ketty.cazorla@uv.cl).

Su participación en la entrevista no implicaría ningún riesgo, ni significará gasto de dinero, pues los costos de movilización y traslado serán cubiertos por el equipo de Proyecto de Título. Por lo tanto, no se anticipan riesgos ni beneficios directamente relacionados con esta sistematización.

Muchas gracias por su aporte.

### **Equipo Proyecto de Título**

#### **Contacto 1**

Nombre: Camila Mena Olivera

Teléfono: +56992XXXXXX<sup>1</sup>

Correo Electrónico: camila.mena@alumnos.uv.cl

#### **Contacto 2**

Nombre: Constanza Núñez Cárdenas.

Teléfono: +56950XXXXXX

Correo Electrónico: constanza.nunezc@alumnos.uv.cl

---

<sup>1</sup> Para efectos de presentación de Informe Final de Proyecto de Título, los antecedentes personales de contacto de las sistematizadoras serán editados para ser protegidos.

### **Persona que coordina la aprobación del Consentimiento Informado**

Confirmando que he explicado la naturaleza y el propósito de la sistematización del Proyecto de Título a la persona participante, y que ha dado su consentimiento libremente. Le he proporcionado una copia de este documento completo Consentimiento Informado.

Equipo de Sistematización:

Firma: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

Ciudad y Fecha:

**Anexo N°2:**

**PROTOCOLO DE ENTREVISTA PARA SISTEMATIZACIÓN DE LAS  
EXPERIENCIAS DE SUPERVISIÓN INSTITUCIONAL DE LAS PRÁCTICAS DE  
FORMACIÓN PROFESIONAL DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL DE LA  
UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO EN EL CONTEXTO INSTITUCIONAL DEL  
JARDÍN INFANTIL Y SALA CUNA “CONEJITO BLANCO” ENTRE LOS AÑOS  
2013 – 2017**

La experiencia comprende un conjunto de conocimientos y aprendizajes que han sido adquiridos primeramente en la formación profesional y en el proceso de prácticas de formación profesional.

**1. Protocolo de Entrevista para Estudiantes y Egresados/as:**

Tabla N°29: Protocolo Entrevista Estudiantes y Egresados

Preguntas Introductorias	<p>¿Podría decir por favor su nombre, título profesional, edad, universidad de origen, institución y año de titulación?</p> <p>¿Podría describir cuándo realizó su Práctica de Formación Profesional de Trabajo Social en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”?</p>
--------------------------	--

<p>Definir el Rol de la o el Supervisor Institucional en Prácticas de Formación Profesional de las y los estudiantes de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”</p>	<p>Dentro de su experiencia de Supervisión Institucional en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”, ¿Qué aspectos le parecen relevantes de tener presentes para el desempeño del Rol de la o el Supervisor Institucional en la Práctica de Formación Profesional de Trabajo Social?</p>
<p>Caracterizar Tipos de Supervisión Institucional en prácticas de formación profesional de las y los estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna Conejito Blanco.</p>	<p>Con respecto a su experiencia de Supervisión Institucional en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”, ¿Cuáles son las principales características que usted recuerda del tipo de Supervisión Institucional que experimentó en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”?</p> <p>¿Podría relatar alguna experiencia que le permitan ilustrar o ejemplificar la forma en que se expresan las características del Tipo de Supervisión Institucional que tuvo en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”?</p>

<p>Identificar Funciones de la Supervisión Institucional en prácticas de formación profesional de las y los estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna Conejito Blanco.</p>	<p>A partir de su experiencia de Supervisión Institucional ¿Podría describir las principales funciones que se desarrollaron por parte de la Supervisora Institucional durante su práctica en el Jardín Conejito Blanco?</p> <p>¿Podría relatar alguna experiencia que le permitan ilustrar o ejemplificar la forma en que se expresan las funciones que se desarrollan en el marco de la Supervisión Institucional que tuvo en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”?</p>
<p>Determinar Modelos de Supervisión Institucional en prácticas de formación profesional de las y los estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna Conejito Blanco.</p>	<p>A partir de su experiencia de Supervisión Institucional en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco” ¿Podría describir las principales características de las sesiones de Supervisión Institucional desarrolladas por parte de la supervisora institucional durante su práctica?</p> <p>¿Podría relatar alguna experiencia que le permitan ilustrar o ejemplificar la forma en que se expresan las sesiones</p>

	<p>de Supervisión Institucional que tuvo en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”?</p>
<p>Preguntas de Cierre</p>	<p>A modo de síntesis en su opinión ¿qué aspectos deben estar siempre presentes o son condición base a una Supervisión Institucional de Prácticas de Formación Profesional de Trabajo Social?</p> <p>¿Existe algún aspecto que no hay sido considerado en esta Pauta de Entrevista con fines de Sistematización que a Ud. le parecería interesante agregar o que complementen lo que hemos conversado?</p>

## 2. Protocolo de Entrevista para Académicos/as Supervisores/as y Jefe Línea de Práctica:

Tabla N°29: Protocolo Entrevista Académicos/as Supervisores/as y Jefe/a Línea de Práctica.

<p>Preguntas Introductorias</p>	<p>¿Podría decir por favor su nombre, título profesional, universidad de origen, y año de titulación?</p> <p><b>Académicos/as y Jefe/a Línea de Práctica:</b></p> <p>¿Podría decir por favor los años de experiencia que posee en relación con la vinculación con Supervisores/as Institucionales en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”? ¿Podría describir su experiencia en relación con la vinculación con Supervisores/as Institucionales en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”?</p> <p>¿Podría describir su experiencia como Supervisor de Prácticas de Formación Profesional de Trabajo Social en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”?</p> <p><b>Jefe/a Línea de Práctica:</b></p>
---------------------------------	--

	<p>¿Podría describir su experiencia en relación con el proceso de coordinación y gestión con la Supervisión Institucional en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”?</p>
<p>Definir el Rol de la o el Supervisor Institucional en Prácticas de Formación Profesional de las y los estudiantes de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”</p>	<p>Con respecto a su experiencia de vinculación con supervisores institucionales en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”, ¿Qué aspectos le parecen relevantes de tener presentes en el Rol de la o el Supervisor Institucional en la Práctica de Formación Profesional de Trabajo Social?</p>
<p>Caracterizar Tipos de Supervisión Institucional en prácticas de formación profesional de las y los estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna Conejito Blanco.</p>	<p>Con respecto a su experiencia de vinculación con supervisores institucionales en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”, ¿Cuáles son las principales características que poseen los y las supervisores/as institucionales que ha podido identificar en su experiencia de trabajo en conjunto con ellos?</p> <p>¿Podría relatar alguna experiencia que le permitan ilustrar o ejemplificar la forma en que se expresan las características del Tipo de Supervisión Institucional que tuvo en el Jardín Infantil</p>

	y Sala Cuna “Conejito Blanco”?
<p>Identificar Funciones de la Supervisión Institucional en prácticas de formación profesional de las y los estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna Conejito Blanco.</p>	<p>A partir de su experiencia de Supervisión Académica en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco” ¿Podría describir las principales funciones que ha podido identificar en su experiencia de trabajo con la supervisora institucional que se desarrollaron por parte de ella?</p> <p>¿Podría relatar alguna experiencia que le permitan ilustrar o ejemplificar la forma en que se expresan las funciones que se desarrollan en el marco de la Supervisión Institucional en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”?</p>
<p>Determinar Modelos de Supervisión Institucional en prácticas de formación profesional de las y los estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna Conejito Blanco.</p>	<p>A partir de su experiencia de vinculación con supervisores institucionales en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco” ¿Qué aspectos le parecen relevantes de tener presentes considerar en la construcción de Modelos de Supervisión Institucional en relación con el contexto de Prácticas de Formación Profesional de Trabajo Social?</p>

Preguntas de Cierre

A modo de síntesis en su opinión ¿qué aspectos deben estar siempre presentes o son condición base a una Supervisión Institucional de Prácticas de Formación Profesional de Trabajo Social en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”?

¿Existe algún aspecto que no hay sido considerado en esta Pauta de Entrevista con fines de Sistematización que a Ud. le parecería interesante agregar o que complementen lo que hemos conversado?

### 3. Protocolo de Entrevista para Trabajador/a Social Supervisor/a Institucional

Tabla N°29: Protocolo Entrevista Trabajador/a Social Supervisor/a Institucional

<p>Preguntas Introdutorias</p>	<p>¿Podría decir su nombre, título profesional, universidad de origen y año de titulación?</p> <p>¿Qué recuerda Ud. de su experiencia en pregrado respecto a las supervisiones institucionales y académicas de sus prácticas profesionales?</p> <p>¿Puede describir su trayectoria como Supervisor/a Institucional dentro del Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco” desde inicios de este hasta la actualidad?</p>
<p>Definir el Rol de la o el Supervisor Institucional en Prácticas de Formación Profesional de las y los estudiantes de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”</p>	<p>Dentro de su experiencia de Supervisión Institucional en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”, ¿Qué aspectos le parecen relevantes de tener presentes para el desempeño del Rol como Supervisor/a Institucional en la Práctica de Formación Profesional de Trabajo Social?</p>

<p>Caracterizar Tipos de Supervisión Institucional en prácticas de formación profesional de las y los estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna Conejito Blanco.</p>	<p>Con respecto a su experiencia de Supervisión Institucional en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”, ¿Cuales son los principales tipos de supervisores que usted podría identificar en las Prácticas de Formación Profesional de Trabajo social?</p> <p>¿Podría relatar alguna experiencia que le permitan ilustrar o ejemplificar la forma en que se expresan los Tipos de Supervisión Institucional?</p>
<p>Identificar Funciones de la Supervisión Institucional en prácticas de formación profesional de las y los estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna Conejito Blanco.</p>	<p>A partir de su experiencia de Supervisión Institucional en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”, ¿Qué aspectos le son relevantes de tener presentes en las Funciones de Supervisión Institucional?</p> <p>¿Podría relatar alguna experiencia que le permitan ilustrar o ejemplificar la</p>

	<p>forma en que se expresan las funciones que se desarrollan en el marco de la Supervisión Institucional en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”?</p>
<p>Determinar Modelos de Supervisión Institucional en prácticas de formación profesional de las y los estudiantes de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el contexto institucional del Jardín Infantil y Sala Cuna Conejito Blanco.</p>	<p>A partir de su experiencia como Supervisora Institucional en el Jardín Infantil y Sala Cuna “Conejito Blanco”, ¿Qué aspectos le parecen relevantes de tener presentes en la consideración de Modelos de Supervisión Institucional en relación con el contexto de Prácticas de Formación Profesional de Trabajo Social?</p>
<p>Preguntas de Cierre</p>	<p>A modo de síntesis en su opinión ¿qué aspectos deben estar siempre presentes o son condición base a una Supervisión Institucional de Prácticas de Formación Profesional de Trabajo Social</p> <p>¿Existe algún aspecto que no hay sido considerado en esta Pauta de Entrevista con fines de Sistematización que a Ud. le parecería interesante agregar o que complementen lo que hemos</p>



conversado?

**Anexo N°3:**

**REGISTRO DE CONTACTO CON ENTREVISTADOS/AS**

Entrevistas Realizadas:

Estudiantes/Egresados:

Académicos:

Supervisoras Institucionales:

Tabla N°30: Registro Contacto con Entrevistados/as<sup>2</sup>

N°	NOMBRE	SUPERVISORA/A ESTUDIANTE EGRESADO	AÑO	FECHA CONTACTO	FECHA ENTREVISTA

<sup>2</sup> La información correspondiente al registro de entrevistados/as serán protegida acorde a lo contemplado en Consentimiento de Participación.