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

"Formación y Práctica Profesional en el Trabajo Social de Grupo. Exploración de Campo de los procesos de práctica profesional de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso".

Universidad de Valparaíso
CHILE
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BIBLIOTECA

Seminario de Título para optar al Grado Académico de Licenciado en Trabajo Social y Título Profesional de Asistente Social

Alumna Seminarista: Paulina Mejías Puga.
Profesor Guía: Christián Corvalán Rivera.
2006

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

REF.: INFORMA CALIFICACIÓN SEMINARIO DE TÍTULO ALUMNOS QUE SE INDICAN.

VALPARAISO, 05 de Septiembre del 2006.

SEÑOR DECANO:

En cumplimiento de las disposiciones vigentes en la Universidad, en mi calidad de Profesor Guía, cumplo con informar a Ud. la calificación que he asignado al Seminario de Título denominado: **"FORMACIÓN Y PRÁCTICA PROFESIONAL EN EL TRABAJO SOCIAL DE GRUPO. EXPLORACIÓN DE CAMPOS DE LOS PROCESOS DE PRÁCTICA PROFESIONAL DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO",** cursado durante el año académico 2005 por las alumnas de la Escuela de Trabajo Social Srta. PAULINA MEJIAS PUGA., incluyendo la sistematización de dicho seminario en el respectivo informe final.

Por lo anteriormente expuesto vengo en calificar el presente Seminario de Título, con nota **6,5 (seis como cinco).**

CHRISTIAN CORVALAN RIVERA
PROFESOR GUIA

AL SEÑOR
ANTONIO PEDRALS G. de C.
DECANO
FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS SOCIALES
PRESENTE

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

REF.: INFORMA CALIFICACIÓN SEMINARIO DE TÍTULO ALUMNOS QUE SE INDICAN.

VALPARAISO, 05 de Septiembre del 2006.

SEÑOR DECANO:

En cumplimiento de las disposiciones vigentes en la Universidad, en mi calidad de Profesora Informante, cumplo con informar a Ud. la calificación que he asignado al Seminario de Título denominado: **"FORMACIÓN Y PRÁCTICA PROFESIONAL EN EL TRABAJO SOCIAL DE GRUPO. EXPLORACIÓN DE CAMPOS DE LOS PROCESOS DE PRÁCTICA PROFESIONAL DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO",** cursado durante el año académico 2005 por las alumnas de la Escuela de Trabajo Social Srta. PAULINA MEJIAS PUGA., incluyendo la sistematización de dicho seminario en el respectivo informe final.

El tema investigado por la alumna es novedoso y se constituye en un aporte al conocimiento y análisis del desarrollo del trabajo social a nivel grupal. El enfoque utilizado creativo da cuenta de un manejo en técnicas de investigación a nivel cualitativo, logrando establecer claramente las líneas de investigación y su vinculación con los elementos teóricos planteados. Este trabajo se constituye en un elemento importante de reflexión para el desarrollo de las prácticas de trabajo social en el nivel de grupo.
La bibliografía utilizada es adecuada, sin embargo, un tanto antigua, pudiendo haberse constituido en un aporte en cuanto a material bibliográfico más actualizado. El sistema de citas es adecuado y suficiente.

Por lo anteriormente expuesto vengo en calificar el presente Seminario de Título, con nota **6,5 (seis como cinco).**

SARA SALUM ALVARADO
PROFESORA INFORMANTE

AL SEÑOR
ANTONIO PEDRALS G. de C.
DECANO
FACULTAD DE DERECHO Y
CIENCIAS SOCIALES
PRESENTE

Gracias a ti mamá por tu valentía, esfuerzo e incondicional amor y compañía los cuales me han permitido hoy estar escribiendo estas simples palabras.
A ti papá, porque desde la distancia me has dado las fuerzas para seguir,
A ti Daniel por enseñarme lo que significan las palabras justicia y equidad
Gracias a ti yaya por no apartarte jamás de mi lado.
A ti, mi compañero de sueños, por creer siempre en mí y nunca permitir darme por vencida,
A Uds. Lili y Rodolfo, por dar alegría infinita a mis días.
Gracias Nati, Lorena, Ale, Denisse y Álvaro por enseñarme cada día lo inconmensurable de la palabra amistad.
Y a ti Violeta, por regalarme estos versos, los más indicados para expresar mi eterno agradecimiento a la vida por todo lo que me ha permitido vivir.

Gracias a la vida que me ha dado tanto
Me dio dos luceros que cuando los abro
perfecto distingo lo negro del blanco
y en el alto cielo su fondo estrellado
en la multitud al hombre que yo amo.
Gracias a la vida que me ha dado tanto
Me ha dado el oído que en todo su ancho
Graba noche y día grillos y canarios
Martillos, turbinas, ladridos, chubascos
y la voz tan tierna de mi bien amado.
Gracias a la vida que me ha dado tanto
Me ha dado la marcha de mis pies cansados
Con ellos anduve ciudades y charcos
playas y desiertos, montañas y llanos
y la casa tuya, tu calle y tu patio.
Gracias a la vida que me ha dado tanto
me dio el corazón que agita su marco
cuando miro el fruto del cerebro humano
cuando miro al bueno tan lejos del malo
cuando miro el fondo de tus ojos claros.
Gracias a la vida que me ha dado tanto
Me ha dado la risa y me ha dado el llanto
Así distingo dicha de quebranto
los dos materiales que forman mi canto
y el canto de ustedes que es el mismo canto
y el canto de todos que es mi propio canto.
Gracias a la vida que me ha dado tanto

Violeta Parra.

INTROCUCCIÓN 1

CAPITULO I 4

Contexto de la Experiencia

CAPITULO II 14

Marco de Referencia

1. La sociedad de la información. 15
   - 1.1 La reconceptualización del trabajo humano y de la formación profesional.
   - 1.2 El concepto de Competencia Profesional.
   - 1.3 Componentes del Concepto de Competencia
2. Trabajo Social en la Sociedad de la Información 29
   - 2.1 Áreas profesionales y ámbitos de desempeño del Trabajo Social.
   - 2.2 Funciones del Trabajador Social.
   - 2.3 Roles del Trabajador Social.
   - 2.4 Perfil del Trabajador Social en la Sociedad de la Información.
3. Grupos y Trabajo Social 39
   - 3.1 Referentes conceptuales a cerca del grupo social.
   - 3.2 Origen y desarrollo del Trabajo Social de Grupo.
   - 3.3 Trabajo Social de Grupo en América Latina.
   - 3.4 Trabajo Social de Grupo en Chile.
4. Trabajo Social de Grupo en la Sociedad de la Información 62
   - 4.1 Definición del método de Trabajo Social de Grupo
   - 4.2 Características del Trabajo Social de Grupo
   - 4.3 Principios básicos de la práctica del Trabajo Social de Grupo.
   - 4.4 Proceso metodológico del Trabajo Social con Grupos.
   - 4.5 Rol del Trabajador Social con Grupos
   - 4.6 Aplicación práctica del Trabajo Social de Grupo.
   - 4.7 El Trabajo Social de Grupo y su interrelación con otros métodos profesionales.
5. La práctica profesional en Trabajo Social de Grupo y los procesos de supervisión 88
   - 5.1. Referentes Conceptuales de la Práctica Profesional
   - 5.2. La supervisión de las prácticas profesionales de Trabajo Social

CAPITULO III **92**

Diseño Metodológico

CAPITULO IV **102**

Análisis e Interpretación de la Información

1. Características generales del Contexto en el cual se desarrollan las prácticas de Trabajo Social en el nivel de Grupo. **104**
   - 1.1 Ámbito profesional y Escenario institucional en el que se inserta la práctica profesional de grupo
   - 1.2 Espacio, Institución y metodología de intervención grupal
2. Aspectos metodológicos en torno a la intervención Grupal: **129**
   - 2.1 Conceptualización de la intervención grupal
   - 2.2 Estrategias para el Trabajo social de grupo
   - 2.3 Relación estrategia – resultado de la intervención
3. Configuración del repertorio necesario para el desempeño profesional en la intervención grupal. **144**
   - 3.1 Repertorio de Conocimientos necesarios para el desempeño profesional en el Trabajo Social de Grupo
   - 3.2 Repertorio de habilidades necesarios para el desempeño profesional en el Trabajo Social de Grupo
   - 3.3 Repertorio de Actitudes necesarias para el desempeño profesional en el Trabajo Social de Grupo.
4. Formación académica e institucional en torno a la Práctica de Trabajo Social de Grupo. **156**
   - 4.1 Repertorio de conocimientos, habilidades y actitudes contenidos en los alumnos antes de iniciar los procesos de intervención.
   - 4.2 Incidencia del proceso de práctica profesional en la formación de los alumnos/as
   - 4.3 Elementos a integrar y/o reforzar en torno a la formación profesional en torno a la intervención grupal.
   - 4.4 Los espacios de supervisión como elementos formadores para la intervención de grupo.

CAPITULO V **199**

Reflexiones y Aprendizajes

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS DIGITALES

Nº 1: Programa Asignatura Práctica Trabajo Social II

Nº 2: Reglamento de Asignatura Práctica de Trabajo Social II

Nº 3: Pauta de entrevista, Vaciado y Codificación Supervisores Académicos

Nº 4: Pauta de entrevista, Vaciado y Codificación Supervisores Institucionales

Nº 5: Pauta, Vaciado y Codificación Grupos de Discusión.

Nº 6: Listado de Asignación de Prácticas Trabajo Social II, Año 2005

Nº 7: Caracterización grupos intervenidos Practica de Trabajo Social II, 2005.

Carpeta 1: Grabaciones grupos de discusión

Carpeta 2: Grabaciones entrevistas supervisores institucionales.

Carpeta 3: Grabaciones entrevistas supervisores académicos.

LISTA DE CUADROS

Cuadro Nº 1: Instituciones colaboradoras de la Universidad Valparaíso en las cuales se desarrollaron prácticas profesionales de Trabajo Social II durante el 2005. **105**

Cuadro Nº 2: Distribución de las instituciones colaboradoras de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso según espacio y posición de la metodología de intervención grupal **112**

Cuadro Nº 3: Revisión Documental: Compendios de Prácticas de Trabajo Social II, 2005 **116**

Cuadro Nº 4: Sistematización discursos Supervisores Académicos, Prácticas de Trabajo Social de Grupo 2005. **117**

Cuadro Nº 5: Sistematización Discursos Supervisores Institucionales, Prácticas de Trabajo Social II 2005 **118**

Cuadro Nº 6: Distribución de las instituciones colaboradoras según tipo de objetivos y posición de la metodología de grupo dentro de las líneas de intervención institucional **120**

Cuadro Nº 7: Funciones del Trabajado/a Social de Grupo según posición de la metodología de intervención dentro de la institución **124**

Cuadro Nº 8: Elementos relevantes respecto al Trabajo Social de Grupo **131**

Cuadro Nº 9: Características de las estrategias de intervención grupal según posición del método y tipo de objetivos **134**

Cuadro Nº 10: Síntesis de las características relevantes contenidas en las estrategias utilizadas para la intervención del Trabajo Social de Grupo. **136**

Cuadro Nº 11: Conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desempeño profesional en el Trabajo Social de Grupo según las opiniones de profesionales y estudiantes de Trabajo Social. **154**

Cuadro Nº 12: Repertorio de conocimientos, habilidades y actitudes contenidas por los alumnos/as de Trabajo Social al momento de insertarse en los procesos de práctica profesional en el nivel de grupo, en relación al repertorio necesario para desempeñarse como animador/catalizador del grupo. **165**

Cuadro Nº 13: Repertorio de conocimientos, habilidades y actitudes desarrolladas por los alumnos/as de Trabajo Social durante los procesos de práctica profesional en el nivel de grupo, en relación al repertorio necesario para desempeñarse como animador/catalizador del grupo. **178**

Cuadro Nº 14: Elementos a integrar y/o reforzar en la formación de pre-grado en torno al Trabajo Social de Grupo. **187**

LISTA DE FIGURAS

Figura Nº 1: Funciones del Trabajador/a Social de Grupo. En base a discursos de Supervisores Académico e Institucionales. **125**

Figura Nº 2: Escenario en los que se desarrollan las prácticas de Trabajo Social de Grupo. En base a revisión a revisión. documental y discursos de los entrevistados **128**

Figura Nº 3: Estrategias de Intervención en Trabajo Social de Grupo utilizadas en los procesos de práctica profesional de Trabajo Social II de la Universidad de Valparaíso En base a antecedentes entregados por académicos, profesionales y estudiantes. **138**

Figura Nº 4: Estrategias de intervención y sus incidencias en el proceso de intervención del Trabajo Social con Grupos. En base a discursos de supervisores académicos e institucionales **143**

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el Trabajo Social se encuentra en un punto de inflexión intermedio entre las políticas sociales y las demandas de la población. El advenimiento de gobiernos democráticos han potenciados el desarrollo del paradigma participativo, en cuanto busca el cambio social con la participación real de las personas. Desde esta perspectiva el sujeto de intervención ha dejado de ser un actor pasivo en los procesos de cambio social, se transforma ahora en un protagonista clave de dicho proceso.

Este nuevo escenario ha provocado una fuerte revitalización de la profesión. Ya no se trata de buscar paliativos para superar las situaciones de carencia o formas de acción que apunten al desarrollo, sino el de generar nuevas prácticas que logren transformar esas realidades. Así, nuevos sentidos y metodologías han comenzado a tomar fuerza; la visión crítica de la realidad y un marcado compromiso con esta, en cuanto a considerar sus elementos en los procesos de transformación.

Desde este punto de vista, cobra importancia la utilización de metodologías que apunten a la aplicación de los modelos de aprendizaje centrado en el grupo, dentro del cual se puedan generar espacios donde sus miembros sean capaces de alcanzar habilidades para la construcción de un pensamiento crítico, que permitan la adquisición de aprendizajes que impulsen a la toma de conciencia del nuevo rol que la sociedad actual les pide ejecutar.

En las décadas de los ochentas y noventas el trabajo en grupos se transformó en la modalidad operativa más eficiente para la intervención del Trabajo Social, en áreas tan diversas como la educación, la salud e incluso en el abordaje del trabajo con la comunidad, tanto en temáticas preventivas como terapéuticas.

Así, la opción de nuestra profesión por enfrentar las problemáticas sociales desde la intervención grupal, se basa en la valorización de la participación de los propios sujetos, en la responsabilidad de los propios aprendizajes, la integración de las experiencias personales de cada participante, en el proceso enseñanza-aprendizaje y la intencionalidad operativa, es decir, que los aprendizajes adquiridos en el trabajo grupal tengan una influencia en la acción de los propios participantes. Como consecuencia, el trabajo grupal va produciendo diferentes aprendizajes, que permite a los participantes a ratificar o rectificar modelos aprehendidos, actitudes, comportamientos, así como también, movilizar las estructuras personales, rompiendo con los estereotipos que no ayudan a crecer.

Sin embargo debemos estar concientes que la realidad en la cual se interviene se modifica constantemente. Los escenarios de ayer han alcanzado nuevas dimensiones para la intervención social de hoy. En palabras de Carbelleda hoy en día "las intervenciones del Trabajo Social se dan en escenarios singulares, caracterizados por la fragmentación social, y la irrupción de las nuevas formas de la exclusión, circunstancias que implican una serie de cuestiones que hacen necesaria una mirada profunda hacia las nuevas formas de la singularidad"

Desde esta perspectiva, la sociedad actual, nos exige estar atentos a las nuevas necesidades y desafíos que imponen los diversos contextos en los cuales se desarrolla la metodología de intervención grupal con el fin de contribuir a satisfacer la constante necesidad que tiene la profesión de establecer un conocimiento profundo de la situación de quienes se interviene y de las resignificaciones de los instrumentos que la profesión ha manejado en el ámbito del trabajo grupal.

En virtud de lo anteriormente descrito, la siguiente investigación se plantea conocer las características que presentan los procesos de intervención a nivel de grupo, realizados durante el primer semestre del año 2005, por alumnos/as de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, con el fin de dar respuesta a las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los contextos institucionales en donde los alumnos/as de la Escuela de Trabajo Social se insertan al desarrollar sus experiencias de práctica profesional a nivel de grupo?; ¿Cuáles son las características que presentan las estrategias de intervención utilizadas durante los procesos de intervención de grupo?; ¿Cuáles son los elementos que configuran el repertorio necesario para el desempeño profesional ante los procesos de intervención grupal?; ¿Cuáles son las necesidades de formación que los alumnos/as requieren para la intervención grupal en el contexto actual de la profesión?

De esta forma, desde los discursos de los alumnos/as, académicos y profesionales colaboradores involucrados en estos procesos, se busca configurar una contextualización de los escenarios en los cuales se desarrolla actualmente esta metodología de intervención, lo cual nos permitirá conocer el repertorio necesario para configurar el rol profesional que debe desempeñar el Trabajador Social de Grupo tomando en consideración las características de los actuales escenarios de intervención.

CAPÍTULO I

CONTEXTO DE LA EXPERIENCIA

PRESENTACIÓN

Como hemos mencionado, el Trabajo Social se desarrolla en un espacio de continuo cambio, en el cual la realidad social, su objeto de estudio, se modifica minuto a minuto. Desde esta perspectiva, para desarrollar una docencia universitaria de calidad, las instituciones deben estar atentas a las nuevas necesidades y desafíos que le imponen los diversos contextos en los cuales se realiza la intervención profesional, con el fin de contar con la información necesaria para contextualizar los currículos formativos de los futuros profesionales.

Para responder a este reto, la presente investigación pretende conocer los contextos y las características del Trabajo Social de Grupo actual situándose en de los procesos de intervención grupal, realizados por los/las alumnos de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Valparaíso.

Para tener claridad del contexto institucional y académico desde el cual se sitúa esta investigación, a continuación se presentan sus antecedentes históricos y características administrativas.

I. CONTEXTO INSTITUCIONAL

1.1 Breve Reseña Histórica de la Universidad de Valparaíso.

La Universidad de Valparaíso se define como una "institución pública de educación superior, compleja y extensiva, de carácter estatal, con patrimonio propio, que se rige mediante su estatuto y su reglamento orgánico, inspirada en los principios esenciales de la libertad, la democracia y el pluralismo".

Sus orígenes se remontan a 1788, fecha en la que, por iniciativa de don Eduardo de la Barra, se organizó la primera Escuela de Derecho de Valparaíso, la cual ,en 1911 se transforma en el Curso Fiscal de Leyes, dando paso -años más tarde- a la actual Escuela de Derecho de ésta Universidad.

En 1972 se crea la Sede de Valparaíso de la Universidad de Chile, la cual es compuesta por las siguientes Facultades: Facultad de Arte y Tecnología, Facultad de Matemáticas y Ciencias Naturales, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Facultad de Educación y Letras y Facultad de Salud.

El 12 de Febrero de 1981, bajo Decreto con Fuerza de Ley N° 6, esta sede regional toma independencia, fundándose sobre sus bases la actual Universidad de Valparaíso.

De esta forma, esta casa de estudios define como su misión "el cumplir sus funciones tradicionales de creación, desarrollo, preservación y transmisión del

conocimiento y la cultura; las de expansión, trascendencia, vinculación e integración con la sociedad; las de investigación, formación profesional y técnica, extensión y creación artística y las propias de su gestión institucional."

1.2 Fundación de Escuelas Universitarias en Valparaíso

Luego de la creación de la Escuela de Derecho en 1788 surgen, posteriormente, en 1933, la Escuela de Enfermería, y, luego, en 1941, la Estación de Biología Marina de Montemar. A estas primeras unidades académicas se agregaron, en los años siguientes, las otras Escuelas e Institutos que conforman en la actualidad la Universidad de Valparaíso.

- 1945: Escuela de Trabajo Social
- 1948: Instituto Pedagógico
- 1952-1955: Escuela de Odontología
- 1953: Carrera de Biología Marina
- 1955: Escuela de Obstetricia y Puericultura
- 1956: Departamento de Ciencias. Actualmente Facultad de Ciencias
- 1957: Aula Magna "Victorio Pescio Vargas" de la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
- 1957: Creación de la Escuela de Arquitectura
- 1958: Creación de la Escuela de Economía. Hoy, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas
- 1964: Nace la Escuela de Arquitectura
- .1966: Nace la Escuela de Medicina
- 1968: Creación de la Escuela de Diseño
- 1968: Creación de la Escuela de Construcción Civil
- 1969: Creación de la Escuela de Auditoria
- 1972: Creación de la Carrera de Química y Farmacia
- 2001: Creación de las carreras de Nutrición, Administración de Negocios Internacionales, Ingeniería Industrial, Matemática con Licenciatura, carrera de Pedagogía en Matemática e Ingeniería Oceánica.
- 2002: Creación de las carreras de Tecnología Médica, Gestión en Turismo y Cultura y Bachillerato.
- 2003: Creación de las carreras de Cines, Sociología, Licenciatura en Ciencias Socioeconómicas, Kinesiología, Diseño vespertino.
- 2004: Se crean las carreras de Educación Parvularia y Música

- 2005: Se crean las carreras de Ingeniería Civil en Informática, Ingeniería Civil, Ingeniería Civil Industrial, Actuación Teatral, Licenciatura en Ciencias Mención en Biología o en Química

Según datos entregados por la casa de estudio, en la actualidad ésta cuenta con una matrícula aproximada de 12.716 alumnos y un cuerpo docente compuesto de alrededor de 897 académicos que desarrollan sus actividades a través de 41 carreras, Escuelas e Institutos "que son las unidades académicas que imparten docencia de pre y postgrado, realizan investigación científica y tecnológica, y creación artística; desarrollan extensión en determinadas disciplinas y áreas del conocimiento."

II. CONTEXTO ACADÉMICO

2.1 Breve Reseña Histórica de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.

El 28 de Septiembre de 1945, se funda la primera escuela formadora de asistentes sociales de nuestro país con rango universitario. De esta forma, según menciona Castañeda y Salamé (2004), el decreto N° 0999 avala la creación de la –llamada entonces- Escuela de Servicio Social de la Universidad de Chile, siendo dependiente, en aquel tiempo, de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de dicha entidad.

De esta forma, las autoras mencionan que, debido a su fecha de fundación, la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso tiene la sexta antigüedad, a nivel nacional, y se ubica entre las ocho escuelas fundacionales de la profesión en Chile que lideraron la formación profesional hasta la década del ochenta.

"En sus inicios la carrera tenia una duración de tres años, siendo requisitos exigidos para ingresar: Bachillerato o Sexto año de Humanidades, salud compatible con el desempeño de la profesión y acreditar antecedentes morales irreprochables" (Del Real, 2004:22)

En 1981, debido a la reforma universitaria vivida en esa época, la escuela pasa desde la Universidad de Chile a conformar parte de la Universidad de Valparaíso. De esta forma, según Del Real (2004), a partir de su creación el funcionamiento ininterrumpido de esta Escuela ha permitido la formación de aproximadamente 1240 Asistentes Sociales, los cuales se han insertado laboralmente en diversas esferas del contexto regional y nacional.

2.2 Plan curricular de la Escuela de Trabajo Social

En la actualidad, la formación entregada por la escuela de Trabajo Social se rige por el Plan de estudios dictado el año 2000, el cual comprende una duración de cinco años y, según el título I del documento interno Docentes de la Escuela de Trabajo Social, está "compuesto de cuarenta y cuatro asignaturas, organizadas por líneas. De éstas, 43 tienen duración semestral, distribuidas entre el primer y octavo semestre, y una es de carácter anual, ubicada en los semestres noveno y décimo, o quinto año de la carrera." (Docentes Escuela de Trabajo Social, 2000), planteándose la misión de "formar profesionales capaces de desempeñarse en el estudio y tratamiento de problemas sociales que pudieran afectar a los individuos, familias, organizaciones y comunidades locales. Asimismo, pueden desempeñarse en el diseño e implementación de proyectos de bienestar social en diversos tipos de instituciones".

De esta forma, la formación entregada por la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso permite a sus alumnos "el desarrollo de competencias que se enmarcan en el dominio de la academia social y ético valórico"

Así, el currículo formativo esta compuesto por las siguientes asignaturas:

- **Asignaturas de Ciencias Humanas:**

✓ Sociología general.
✓ Psicología General.
✓ Antropología Cultural.
✓ Sociología de la Familia.
✓ Psicología del desarrollo humano.
✓ Derecho de Familia y Menores.
✓ Sociología de la Organización.
✓ Psicología Social.
✓ Legislación Social.
✓ Salud Pública.
✓ Psicopatología.
✓ Teoría Económica.
✓ Teoría Administrativa.
✓ Administración del Recurso Humano.
✓ Administración Financiera.
✓ Asignaturas electivas generales.

- **Asignaturas Teóricas y Métodos del Trabajo Social.**

✓ Fundamentos Teóricos del Trabajo Social.
✓ Teoría del Bienestar y política Social.
✓ Trabajo Social en el ciclo vital.
✓ Trabajo Social con menores
✓ Trabajo Social en Salud.
✓ Trabajo Social en vivienda.
✓ Trabajo Social en Educación.
✓ Trabajo Social Laboral.
✓ Trabajo Social Socio jurídico.
✓ Ética Profesional.
✓ Teoría de la Intervención en Trabajo Social.
✓ Trabajo Social de Caso.
✓ Trabajo Social con Familia.
✓ Trabajo Social de Grupo.
✓ Trabajo Social de Comunidad.
✓ Teoría y Métodos de Investigación Social.
✓ Estadística Social I.
✓ Estadística Social II.
✓ Investigación Social Aplicada.
✓ Asignaturas electivas básicas.

- **Asignaturas de Práctica de Trabajo Social y Seminario de Título.**

✓ Practica de Trabajo Social I.
✓ Practica de Trabajo Social II.
✓ Practica de Trabajo Social III.
✓ Seminario de Título.

- **Asignaturas Auxiliares**

✓ Planificación Social
✓ Evaluación de Proyectos Sociales.

Del análisis de su composición, apreciamos que la formación está orientada a dar a conocer métodos y modelos de tratamientos aplicables a problemas sociales, los que le permiten comprender "la realidad social y los procesos psicosociales, sociológicos, culturales, jurídicos y económicos que la constituyen y dinamizan". Asimismo, se estipula que, capacita al profesional para "interactuar eficazmente con el entorno",

desarrollando su dominio social, habilitándolos para la constitución de equipos interdisciplinarios que contribuyan, directa o indirectamente, a la solución de los problemas sociales. Por ultimo, en relación al aspecto ético valórico, tanto las instancias prácticas como de aprendizajes, permiten la adquisición y desarrollo de "conocimientos y criterios para el correcto ejercicio de la profesión y la valoración de la persona humana y su vida, basado en los principios filosóficos del Trabajo Social", capacitándolos para actuar con discernimiento en los diversos contextos sociales y de resolución de dilemas éticos.

A partir de este estilo educativo, se define el Perfil del Asistente Social de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, el cual es determinado por el cuerpo docente de la Unidad Académica por los siguientes dominios profesionales:

Dominio Académico	✓ Conocimientos de métodos y modelos de tratamiento aplicables a problemas y disfunciones sociales que afectan a individuos, familias, grupos, comunidades locales y organizaciones formales dentro del marco de políticas y programas sociales.
	✓ Capacidad para comprender la realidad social y los procesos psicosociales, sociológicos, culturales, jurídicos y económicos que la constituyen y la dinamizan.
Dominio Social	✓ Cocimientos y destrezas para interactuar eficazmente con el/la cliente
	✓ Conocimientos y destrezas para constituir equipos interdisciplinarios con profesionales de diversas especialidades que, de manera directa o indirecta, contribuyen a la solución de los problemas sociales.
Dominio Profesional	✓ Conocimientos y destrezas para desempeñarse en instituciones públicas y privadas que desarrollan políticas, programas y proyectos de desarrollo en las áreas de servicios sociales, administración de servicios de bienestar, administración de persona, así como en organismos de planificación y administración sectorial y municipal.
Dominio Ético-Valórico	✓ Conocimientos y criterios para el correcto ejercicio profesional y la valoración de la persona humana y su vida de relaciones.
	✓ Capacidad de discernimiento sobre diversas opciones involucradas en los conflictos inherentes a las relaciones sociales de resolución de sus dilemas éticos.
	✓ Capacidad de orientar y aconsejar al cliente para la solución de sus problemas y disfuncionalidades sociales.

Fuente: elaboración propia en base a Documento Interno "Título I: De los Objetivos y características del currículum" Docentes Escuela de Trabajo Social, 2000.

2.3 Programa de Asignaturas Prácticas

Como se observa en la malla curricular, el presente proceso formativo contempla la realización de asignaturas prácticas, las cuales, se encuentras diferenciadas de acuerdo a los niveles de intervención profesional, correspondientes a los niveles de Caso, Grupo y Comunidad, las cuales se denominan como Práctica de Trabajo Social I, II y III correspondientemente.

En el siguiente cuadro se encuentra sintetizados los objetivos formativos que cada uno de estos procesos de práctica profesional contempla.

Práctica de:	Define que los/las alumnos/as al finalizar el proceso serán capaces de:
Trabajo Social I:	✓ Aplicar conocimientos teóricos, metodológicos y técnicos relativos al trabajo socia con individuos familias; y asimismo, desarrollar y ejercitar algunas condiciones y actitudes personales necesarias al ejercicio profesional.
Trabajo Social II[1]:	✓ Integrar conocimientos, teóricos en el tratamiento de problemáticas sociales grupales.
	✓ Valorar el trabajo grupal como un medio para incorporar a los individuos y grupos en acciones tendientes a superar problemas comunes y alcanzar un mayor bienestar.
	✓ Desarrollar capacidad necesaria para el Trabajo Social profesional en programas y proyectos de tipo grupal.
Trabajo Social III:	✓ Aplicar e integrar conocimientos teóricos en el tratamiento de problemáticas sociales comunitarias.
	✓ Valorar el trabajo comunitario como un medio para incorporar a la población en acciones tendientes a superar problemas comunes y alcanzar un mayor bienestar.
	✓ Desarrollar capacidades personales necesarias para el Trabajo Social profesional en programas y proyectos de tipo comunitario.

Fuente: Del Real, Bastías (2004:38)

2.4 Reglamento de Practica de Trabajo Social año 2000.

Como se aprecia en la malla curricular, los procesos de Práctica Profesional de Trabajo Social son contemplados a partir del tercer año. En el caso de la práctica de Trabajo Social II, este se desarrolla específicamente en el séptimo semestre, ubicándose como el proceso intermedio entre los niveles de caso y comunidad,

[1] Ver anexo N° 1.

desarrollados en los semestres sexto y octavo, correspondientemente. El Reglamento de Plan de Estudios, en su título IV[2]estipula una duración de 16 horas de aula a la semana para su desarrollo.

De esta forma en su artículo N° 19 define que "las asignaturas de la línea de práctica de Trabajo Social y Seminario de Título constituyen actividades curriculares tendientes a llevar al alumno a un proceso sistemático al diagnóstico y tratamiento de problemas sociales, en los niveles de intervención del Asistente Social". De forma seguida, define que para el cumplimiento de este objetivo "el alumno será asignado a una institución Centro de Práctica, lugar que deberá cumplir actividades dependientes de un Asistente Social. La supervisión y evaluación académica estará a cargo de un docente de la Escuela de Trabajo Social" (Art. N° 20), estando, las actividades de aprendizaje práctico profesión en directa relación con los objetivos y contenidos del programa de la asignatura, en el nivel de intervención que corresponda.

De esta forma, el reglamento también menciona que para cursar estas asignaturas prácticas, los alumnos/as deben cumplir los siguientes requisitos:

- ✓ Haber cursado y aprobado la totalidad de las asignaturas precedentes y que corresponden a pre requisitos de la práctica.
- ✓ Asistir al 100% de las actividades prácticas. No obstante, por razones de tipo médico u otros, debidamente justificadas, de evidente fuerza mayor y calificada por el Director de la Escuela, podrá aceptarse hasta un 10% de inasistencia.
- ✓ Prestar debida atención a las orientaciones tanto del docente supervisor como del profesional de la institución, considerando también a los objetivos del respectivo programa de práctica.
- ✓ Dar fiel cumplimiento a los compromisos adquiridos en relación a sesiones de supervisión, entrega de trabajo escrito, atención al cliente y otras actividades de esta naturaleza.
- ✓ Informar oportunamente al docente supervisor y al profesional Asistente Social acerca de las dificultades relativas al desarrollo del programa de práctica.
- ✓ Ajustar su actuar, en todo momento a las normas éticas de la profesión.

De igual forma estipula, en el artículo 22, que el cumplimiento de estas disposiciones se evaluará por medio de la aplicación de pautas y registros oficiales, elaborados por la Escuela y dentro del marco de los objetivos y contenidos de la respectiva asignatura práctica, siendo el incumplimiento de una o mas de estas

[2] Ver anexo N° 2

obligaciones, causales de reprobación en la respectiva asignatura de práctica profesional.

Los artículos N° 24 y 25 especifican que "las prácticas serán evaluadas y calificadas por los respectivos docentes supervisores al término del semestre en que cada una de estas asignaturas haya sido cursada, mediante uno nota final única de carácter global". Igualmente se menciona que, "los informes provenientes del Asistente Social del Centro de Práctica acerca del desempeño del alumno constituirán un referente para dicha calificación que se agregará a los informes escritos, observación de campo, sesiones de supervisión y demás referentes que sirven de base a la calificación final de las asignaturas de esta línea".

Asimismo, se considerará la evaluación del desarrollo de áreas personales presentadas por los alumnos/as, los cuales consideran los siguientes ejes:

- ✓ Iniciativa
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Capacidad de Crítica
- ✓ Confiabilidad
- ✓ Capacidad de auto critica
- ✓ Capacidad de trabajo
- ✓ Capacidad de Trabajo en Equipo
- ✓ Perseverancia
- ✓ Tolerancia ante la Frustración
- ✓ Rapport (solo evaluable en el nivel de caso y familia)
- ✓ Eficacia-eficiencia (solo evaluable en el nivel de caso y familia)

CAPÍTULO II

MARCO DE REFERENCIA

PRESENTACIÓN

Tomando en consideración que la presente investigación pretende indagar en los contextos y las características que presenta la intervención grupal, es que es necesario contar con un cuerpo referencial que permita situarnos en las particularidades que marcan el contexto actual en donde debe insertase el Trabajador Social profesional, y en particular aquellos aspectos que han dado vida – a través del tiempo- a la metodología de grupo. Bajo este fin, en el siguiente capítulo abordaremos lo siguientes temas

- ✓ La sociedad de la información
- ✓ Trabajo Social en la sociedad de la información
- ✓ Grupos y Trabajo Social
- ✓ Trabajo Social de Grupo en la sociedad de la información
- ✓ Practica profesional de Trabajo Social de Grupo y los procesos de supervisión.

De esta forma, el marco referencial se erige como una primera aproximación a la construcción de este seminario de título, ya que –como resultado- da cuenta de una exhaustiva indagación a cerca de las diversas teorías que componen el método, evidenciando su transformación y consolidación a través de los años.

I. LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

Vivimos en una sociedad en transformación, caracterizada por continuos avances científicos y por la tendencia a la globalización económica y cultural. Es la denominada *Sociedad de la Información*, en la cual la vida humana, por medio de la masificación de los avances tecnológicos e informáticos en todos los estratos sociales y económicos, ha ido creando nuevos valores y pautas de comportamiento social, nuevas simbologías, etc., configurando así nuestras visiones del mundo en que vivimos y por consecuencia influyendo en nuestros comportamientos.

Esta nueva cultura, que conlleva nuevos conocimientos, nuevas maneras de ver el mundo, nuevas técnicas y pautas de comportamiento, el uso de nuevos instrumentos y lenguajes, va remodelando todos los rincones de nuestra sociedad e incide en todos los ámbitos en los que desarrollamos nuestra vida, exigiendo a todos nosotros grandes esfuerzos de adaptación.

Según Marques Graells (2000), en su artículo "La cultura tecnológica en la sociedad de la información", define que los principales aspectos que caracterizan la sociedad de la información son los siguientes:

Características de la Sociedad Actual		
ASPECTOS	Socioculturales	• Continuos avances científicos.
		• Redes de distribución de información de ámbito mundial
		• Omnipresencia de los medios de comunicación de masas e Internet
		• Nuevos patrones para las relaciones sociales
		• Mayor información del estado sobre los ciudadanos.
		• Integración cultural
		• Aceptación del "imperativo tecnológico"
		• Formación de mega ciudades.
		• Baja natalidad (en los países desarrollados)
		• Nuevos modelos de agrupación familiar
		• Mayor presencia de la mujer en el mundo laboral
		• Necesidad de "saber aprender" y de una formación permanente
		• Relativismo ideológico
		• Disminución de la religiosidad
		• Grandes avances en medicina
	Socioeconómicos	• Crecientes desigualdades en el desarrollo de los países
		• Globalización económica y movilidad.
		• Medios de transporte rápidos y seguros
		• Continuos cambios en las actividades económicas. Tendencia a las organizaciones en red
		• Uso de las nuevas tecnologías en casi todas las actividades humanas
		• Incremento de las actividades que se hacen *a distancia.*
		• Valor creciente de la información y el conocimiento
		• Crecimiento del sector servicios en la economía
		• Consolidación del neoliberalismo económico
		• Profundos cambios en el mundo laboral.
		• Aumentan el estancamiento y los fenómenos de exclusión
		• Creciente emigración desde los países más pobres a los más ricos
		• Toma de conciencia de los problemas medioambientales
		• Consolidación del "estado del bienestar"
	Sociopolíticos	• Paz entre las grandes potencias, pero múltiples conflictos locales
		• Se multiplican los focos terroristas
		• Debilitación de los Estados
		• Consolidación de la democracia
		• Tendencia al agrupamiento de los países

Fuente: Elaboración propia, basado en artículo de Marques Graells, P (2000)

A partir de lo anterior, podemos aseverar que el mundo se ha complejizado, así también nuestra sociedad y, como consecuencia, lo mismo ha sucedido con el desarrollo de las diversas disciplinas del ámbito social: El individuo ya no se ve en forma aislada, sino como parte de un todo de cierta manera independiente pero dependiente a la vez.

Tomando en consideración este escenario, Jacques Delors (1996) señala que para resolver la tensión que nos provocan las constantes transformaciones a las cuales estamos expuestos todos los individuos debemos:

- ***Aprender a conocer,*** es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión. Toda forma educativa desde cualquier ámbito implica afrontar cambios cada vez más veloces en la realidad y el conocimiento está dado al mismo tiempo por aprender a aprender y aprender a desaprender.
- ***Aprender a hacer,*** poder influir sobre el propio entorno. La inteligencia creativa nos permitirá actuar de mejor forma ante situaciones de incertidumbre al conocer las emociones, manejarlas, perfeccionando y aprendiendo de nuestros errores mediante la evaluación de nuestras prácticas habituales.
- ***Aprender a convivir,*** para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas. Está dado en el sentido que es necesario colocarse en el lugar del otro y esto implica comprensión, aceptar diferencias, respeto, etc. y teniendo presente que cada persona es única. Al mismo tiempo se debe tener conciencia de que nuestra visión es limitada por principios, valores, prejuicios, etc. y además por algo físico, pero ello no impide el debate que es legítimo y que por lo tanto enriquece la relación.
- ***Aprender a ser,*** un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores. Somos personas que existimos, tenemos emociones, tenemos sensibilidad social que nos impulsa a seguir trabajando sin olvidar lo que somos y lo que necesitamos como todo lo demás necesitamos un espacio para liberar tensiones y recargar las energías porque de lo contrario nos veremos sobrepasados por problemas, angustiados, muchas veces desesperados y en algunos casos hasta frustrados. La idea es que desarrollemos nuestro trabajo con agrado, que de cada experiencia negativa rescatemos algo positivo y que de las experiencias positivas podamos transmitirlas, ya sea en forma oral o escrita. El ser nos impulsa como, su nombre lo indica, a ser auténticos, desafiantes, atrevernos a realizar cosas con altura de miras pero en forma responsable y consecuente con nuestro decir y actuar.

Bajo este marco, una de las principales consecuencias de la extraordinaria afluencia de nuevas situaciones ha sido la reconceptualización del trabajo humano, surgiendo como necesidad la transformación de la formación profesional, convirtiéndolo en uno de los focos de mayor tensión en el contexto de cambios recién descritos.

1.1 La Reconceptualización del Trabajo Humano y de la Formación Profesional.

El concepto de trabajo, su interpretación y valoración social ha evolucionado con el tiempo. El trabajo se ha asociado históricamente con distintos fenómenos y creencias. De esta forma, a través de la revisión literaria, podemos apreciar un concepto desvalorizado del trabajo manual en la Grecia clásica y, posteriormente, la evolución de éste hasta que la ética protestante lo considerara como un medio para alcanzar la gracia y graficar la predestinación.

El capitalismo permitió que el trabajo alcanzara una crucial importancia para el análisis económico y filosófico. Los economistas clásicos lo asociaron a la generación de riqueza y, más adelante, Hegel y Marx, le asignaron un sitial en el análisis de las relaciones sociales, en el papel y realización del hombre trabajando. Los primeros enfoques críticos se desarrollaron justamente en el momento en que se reconocía al trabajo como el generador de capital.

Durante la economía industrial, el trabajo fue subordinado a la organización técnica de la producción y, bajo el paradigma de la división por tareas y operaciones, fue racionalizada al máximo la intervención humana, en tanto se despojaba de contenido intelectual o cognoscitivo.

De la mano de la Era de la Información y el Conocimiento el concepto de trabajo también se ha transformado. Es concebido como un aporte para lograr los objetivos de la organización. Las metodologías actuales de análisis del trabajo más que preocuparse por las tareas que el trabajador debe desempeñar, se centran en descifrar y establecer su aporte al logro de los objetivos de la organización a la que pertenece. En este sentido, Alaluf y Stroobants (en Mertens, 1996:63) mencionan: "Con el taylorismo predominaba el homo económicus, es decir, el obrero guiado por su interés de maximizar su remuneración. Con la teoría de las relaciones humanas surgió una especie de homo socialbilis, empujado por una lógica de los sentimientos. Hoy aparece el homocompetens, cuyo comportamiento estaría motivado por el enriquecimiento de su cartera de competencias".

Como consecuencia, se desata una creciente revalorización del rol de los trabajadores en el saber aplicado en la producción, en el trabajo en equipo, en la solución de problemas, en la relación con los clientes. Si antes se concebía el trabajo como una aplicación de esfuerzo hacia la transformación física, hoy se lo puede entender como una aplicación de inteligencia hacia el logro de resultados. De esta

forma, trabajo y espacio laboral presentan una nueva relación que se fundamenta en el resultado del aporte humano. Lograr resultados es un desafío mayor a ejecutar tareas. Para lograr resultados el trabajador competente debe movilizar sus conocimientos, habilidades, destrezas, experiencias anteriores y compresión del proceso en el que se halla inmerso. Ahora la formación y reconocimiento de saberes de los trabajadores tienen un significado y reconocido valor.

En este sentido, a modo de ejemplo, Fernando Vargas (2000) describe las nuevas características en la organización del trabajo y su incidencia en las nuevas competencias:

CARACTERÍSTICAS EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	
Antes	**Ahora**
- Organización jerárquica	- Organización del trabajo inicia en los trabajadores
- Objetivos impuestos, responsabilidad limitada	- Participación en la conceptualización de los proyectos
- Puestos predefinidos	- Flexibilidad en actividades y roles
- Entendimiento limitado del marco general del proceso de trabajo	- Comprensión de todo el proceso
- Trabajo especializado con tecnologías tradicionales	- Trabajo complejo con enriquecimiento horizontal y vertical y ayuda de tecnología informática
- Gerencia del flujo de producción en un ambiente estable	- Gerencia de flujos de información en un ambiente cambiante
- Trabajo basado en la fuerza física aplicada a materiales o a la manipulación de objetos	- Trabajo intelectual basado en manejo y transmisión de información
- Habilidades manuales, destreza y velocidad	- Velocidad intelectual en términos de percepción, reacción y coordinación
- Rutina, situaciones repetitivas y problemas predecibles	- Manejo de situaciones imprevisibles y desrutinizadas que requieren acumulación de experiencia
- Predominan trabajadores manuales especializados	- Predominan trabajadores competentes.
- Trabajo desarrollado por órdenes y especificaciones	- Trabajo requiere autonomía, iniciativa, responsabilidad y creatividad
- Trabajo supervisado	- Trabajo autoevaluado
- Separación entre pensamiento y acción	- Integración de pensamiento y acción, solución de problemas
- Individuos adaptados a los requerimientos de las máquinas	- Adaptación para responder a los requerimientos de cada situación
- Perfiles homogéneos de habilidades y estrecho campo de competencia	- Habilidades heterogéneas, amplio rango de competencias que incluye competencias relacionales
- Capacitación inicial complementada con la experiencia en el empleo	- Capacitación inicial y luego capacitación continua formal o informal
- Clasificaciones ocupacionales rígidas basadas en habilidades y experiencia	- Clasificaciones vinculadas a la adaptabilidad y capacidad para asimilar nuevos conocimientos
- Bajo grado de autosatisfacción	- Énfasis en la autosatisfacción, inversión en personal

Fuente: Vargas Zúñiga, Fernando (2000: 15)

Por lo tanto, en el nuevo escenario del desempeño, el incremento de conocimientos, además de favorecer mejores resultados en el espacio laboral, facilita aumentar el cúmulo de las capacidades con las cuales la organización se dota para competir mejor. De ahí que sea tan importante no sólo construir sino valorar y reconocer las competencias de la organización.

En la actualidad, la OIT define al trabajo decente -sinónimo de trabajo productivo- como el eje en donde convergen los cuatro objetivos estratégicos de la organización, es decir los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social: "El trabajo decente resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres". (OIT, 2005); manifestando que "tanto el tripartismo como el diálogo social son objetivos por derecho propio, que garantizan la participación y la democracia y que contribuyen a la consecución de los demás objetivos estratégicos de la OIT. La nueva economía mundial brinda oportunidades al alcance de todos, pero es preciso enraizarlas en unas instituciones sociales basadas en la participación, con objeto de conseguir la legitimación y la permanencia de las políticas económica y social" (OIT, 2005)

Como consecuencia, vemos que el concepto contemporáneo de trabajo está conformado por una diversidad de impresiones e interpretaciones. Su naturaleza ha cambiado y se ha llegado a una valorización sin igual del trabajo humano, que se puede caracterizar en la importancia concebida al saber y la inteligencia que el trabajador aplica y moviliza, a las relaciones sociales de trabajo, la importancia que es otorgada a la formación y también, al diseño de mecanismos para el reconocimiento y valoración de las capacidades demostradas en el trabajo. Asimismo, los sucesivos cambios que ocurren en esta Era de la Información hacen que el trabajo esté marcado por una alta competitividad, requiriendo a los espacios laborales rápida adaptación al cambio, aceptar desafíos, cambiar y aprender continuamente. El logro de estas características implica la necesidad de tener entre sus filas equipos competentes conformados, obviamente, por trabajadores competentes.

Se percibe entonces, que el mundo productivo actual demanda profesionales con competencias tales como la capacidad de comprender, procesar y aplicar un gran número de informaciones en rápido cambio. De la misma forma, la interacción social en los equipos de trabajo hace que sean muy valoradas las habilidades para comunicarse efectivamente. Cada vez más pesan en el perfil de los trabajadores competentes la perdurabilidad y flexibilidad de las competencias básicas[1] -que la sola estrechez de las habilidades manuales- para desempeñar una gama amplia de puestos de trabajo, lo cual está lejos de la tradicional metodología de diseño y desarrollo curricular centrada en contextos restringidos a puestos de trabajo y en la transmisión pasiva de conocimientos. Por otra parte, se constata que la desconexión de los centros de formación con la realidad productiva se manifiesta en programas educativos y metodologías diseñadas para una función específica que no suministran al estudiante los mecanismos de adaptación que requieren la amplia difusión tecnológica y las nuevas formas (y organizaciones) de producción.

Como resultado, en el ámbito de la Formación Profesional también se han producido cambios. Hoy en día, se está demandando que garantice a los futuros profesionales una capacidad suficiente de adaptación a los cambios tecnológicos y a la movilidad en el empleo, procurando para ellos, una polivalencia que les permita insertarse socio-laboralmente y adaptarse a múltiples puestos de trabajo. Para dicho fin, es necesario que el diseño de los currículos formativos estén en concordancia con los actuales requerimientos de los espacios laborales.

En este sentido Irigoin y Vargas (2002: 110) mencionan: "Entenderemos por currículo (explícito) el conjunto intencionado de oportunidades de aprendizaje que se ofrece a una persona o grupo de personas para un desarrollo determinado. El currículo oculto (implícito) esta constituido por el clima institucional, el estilo de gestión del centro educativo, las relaciones humanas, etc."

Es preciso señalar que el diseño curricular de un determinado programa no precisa "entregarlo todo", se trata de identificar lo necesario para lograr el desarrollo de las competencias requeridas por los espacios laborales. De esta forma, lo que se pretende es generar respuestas a las siguientes interrogantes: ¿Qué conocimientos debe aplicar?, ¿Qué habilidades debe dominar?, ¿Qué actitudes debe exhibir?.

[1] El Glosario de Términos Técnicos de la OIT, las define como "aquellas adquiridas en el preescolar y en el inicio de la escuela (hasta los 11 o 12 años).Comprenden la lectura, la escritura, las cuatro operaciones, las operaciones lógico-formales, la geometría básica, el uso de la computadora y máquinas terminales bancarias, la comunicación oral, el uso de los signos y símbolos de su cultura, las nociones de ética y civismo y las relaciones interpersonales" (Alexim, Brigido y Freire, 2002:17)

1.2 El Concepto de Competencia Laboral

Según Alexis et al (2002:17), el término Competencia hace referencia a la "capacidad de articular y movilizar condiciones intelectuales y emocionales en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas, necesarias para el desempeño de una determinada función o actividad, de manera eficiente, eficaz y creativa, conforme a la naturaleza del trabajo, de la experiencia en situaciones concretas de ejercicio ocupacional".

La competencia laboral pretende ser un enfoque integral de formación que desde su mismo diseño conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general, con el mundo de la educación. La aplicación de un sistema de competencia laboral surge como una alternativa atractiva, para impulsar la formación y educación hacia un mejor alcance entre las necesidades de los individuos, las empresas y la sociedad en general.

El sistema de competencia laboral está compuesto por varios elementos, que a su vez, constituyen subsistemas dentro del sistema global, con sus propias dinámicas internas. De esta forma encontramos las siguientes dimensiones del término:

- ✓ Capacitación por competencias
- ✓ Certificación de competencias
- ✓ Normas de competencias
- ✓ Metodologías de identificación y construcción de competencias

Así, desde la revisión bibliográfica, se aprecia que hay una diversidad de interpretaciones conceptuales o académicas, lo cual muchas veces ha provocado un debate alejado de las propuestas de modelos prácticos para instalar sistemas de competencia laboral en los espacios de trabajo.

La interpretación de la competencia no se hará, en este trabajo, en términos de definiciones. El aporte que aquí se pretende hacer es el de plantear y comentar cómo se puede conformar el concepto de competencia, lo que permitirá orientar futuras acciones relacionadas con la competencia laboral. El objetivo de este trabajo es el de rescatar aquellos elementos que son o pueden ser importantes para el modelo práctico que defina competencias.

En otras palabras, lo que el presente trabajo busca es centrarse en los elementos que están insertos en el concepto de competencia laboral o sea, -como lo plantea Alexim et al- en los conocimientos, habilidades y actitudes que permiten el desarrollo de éstas en el ejercicio profesional.

Debemos mencionar que no existe un modelo unificado y menos un consenso sobre la definición de competencia laboral. Existen sí, elementos comunes en las definiciones que permiten inferir las características comunes de la competencia laboral:

- Está orientada al desempeño en el trabajo.
- Bajo situaciones laborales definidas.
- Usualmente contrastables contra un patrón o norma de desempeño esperado.
- Incluye un grueso acervo de capacidades personales y
- La capacidad de trabajar en equipo y relacionarse.

De esta forma, para los fines de la presente investigación entenderemos que la Competencia, así concebida valora la capacidad del trabajador para poner en juego su saber adquirido con la experiencia. De esta forma, se entiende como *"una interacción dinámica entre distintos acervos de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes movilizados según las características del contexto y desempeño en que se encuentre el profesional y de la conceptualización diaria que el trabajador lleve a cabo en su trabajo, sumando y mezclando permanentemente nuevas experiencias y aprendizajes"*.(Alexim et al, 2002: 10)

1.3 Componentes del Concepto de Competencia

Al desglosar la conceptualización antes mencionada, encontramos los siguientes componentes que permiten la generación de las competencias en diversos espacios laborales, los cuales han sido definidos por el Glosario de Términos Técnicos de la OIT (2002) de la siguiente manera:

a) Conocimiento:

El conocimiento es un conjunto de datos sobre hechos, verdades o información ganada a través de la experiencia o del aprendizaje, o a través de la introspección. Es una apreciación de la posesión de múltiples datos interrelacionados que por si solos poseen menor valor cualitativo.

Existen muchas definiciones de conocimiento, dependiendo de la perspectiva que se tome al definirlo. Las Ciencias de la Información definen al conocimiento como "el conjunto organizado de datos e información destinados a resolver un determinado problema". Por lo tanto, es el acto de aprender y de gestionar la información. En este

sentido, es preciso aclarar que el término conocimiento es más general que el concepto "conocimiento científico"[2].

Tipología del conocimiento

Las investigaciones contemporáneas encabezadas por Gilbert Ryle, establecen dos tipos principales de conocimiento:

- el saber-qué, es decir, el saber que algo es el caso; es una regla.
- el saber-cómo, es decir, disponer de los medios prácticos para llevar a cabo una acción. A diferencia del saber-qué, el saber cómo no se corresponde con la identificación de lo que es el caso, sino con las reglas para producir el caso.

De esta forma, tomando en consideración la definición del concepto antes mencionada, podemos establecer varias clases de conocimiento dependiendo de la generalidad o profundidad de éste:

- ✓ El conocimiento a priori es independiente de cualquier experiencia, una verdad universal sólo negable con una contradicción.
- ✓ El conocimiento a posteriori deriva de la experiencia de los sentidos. Puede rechazarse sin necesidad de una contradicción.
- ✓ El conocimiento puede ser codificado si se puede almacenar o especificar formalmente de tal manera que no se pierda ninguna información. Por contraposición el conocimiento no codificado es aquél que no puede ser codificado ya que es difícil de expresar o explicitar.
- ✓ El conocimiento puede ser público si es fácil de compartir, y consiste en un conocimiento creado/difundido por la sociedad. En cambio, si es personal ha sido construido por el propio individuo; es la base del conocimiento público.
- ✓ Cuando se cruza la cultura con la localidad espacial y lo ecológico, hablamos de conocimiento local, es decir, un conocimiento desarrollado alrededor de un área geográfica definida. En cambio, el conocimiento global es el que se ha formado mediante redes o comunidades, pertenecientes a lugares geográficos dispares.
- ✓ El conocimiento puede ser orientado si hace referencia a las relaciones causales entre conceptos, y será axiomático cuando se refiera a explicaciones de causas finales o a priori de sucesos.
- ✓ El conocimiento es explícito si puede ser transmitido de un individuo a otro mediante algún medio de comunicación formal. Si el conocimiento es difícil de

[2] Nos referimos a este cuando se obtiene por medio de la aplicación del método científico o experimental.

comunicar o de formalizar, hablamos de conocimiento tácito o implícito, normalmente arraigado en experiencias personales o modelos mentales.

- ✓ El conocimiento es empírico si ha sido asumido colectivamente a través de ciertos resultados a los que no se ha llegado aplicando ningún método formal. Si por el contrario se ha seguido una metodología estamos ante conocimiento científico. Como en este último caso existen leyes y concluir que este conocimiento siempre es cierto.
- ✓ El conocimiento será cultural cuando en una organización se empleen términos, nomenclaturas y procedimientos que hayan sido acordados internamente. Cuando estos elementos tengan una base bibliográfica hablaremos de conocimiento de diccionario.
- ✓ Finalmente, considerando una organización, empresa, grupo, o sistema, el conocimiento puede existir en un ámbito individual o en un ámbito colectivo.

b) Habilidades

Son capacidades o atributos relacionados con la percepción, coordinación motora, destreza manual o capacidad intelectual, esenciales al desempeño de una tarea o de una competencia. Son adquiridas con la práctica diaria o a través de entrenamiento intenso. Las habilidades están estrechamente ligadas a las aptitudes[3]. Se pueden dividir según su complejidad o finalidad:

i. Habilidades básicas:

Competencias y conocimientos generales, esenciales para el mercado de trabajo y para la construcción de la ciudadanía, como comunicación verbal y escrita, lectura y comprensión de textos, raciocinio, cálculo y requisitos similares. Son fundamentales para reconocer y resolver problemas, pensar estratégicamente y actuar con prevención, evaluar resultados y comprender las bases científicas y tecnológicas del proceso de producción de bienes y servicios.

ii. Habilidades sociales:

Son el conjunto de conductas que se ponen de manifiesto en las relaciones interpersonales y que dotan a la persona que las posee de una mayor capacidad para lograr los objetivos que pretende manteniendo su autoestima y sin dañar la autoestima de los demás. Se basan fundamentalmente en el dominio de las habilidades de comunicación y requieren un buen autocontrol emocional.

3 Las aptitudes son atributos innatos del individuo. Pueden ser desarrollados en el correr de la vida o de la formación. Como ejemplo podemos citar la aptitud musical, la aptitud del lenguaje, la numérica y la espacial.

iii. Habilidades específicas:

Conocimientos técnicos, actitudes y competencias demandadas por el ejercicio ocupacional en el mercado de trabajo. Entre éstas encontramos:

✓ ***Habilidades de gestión***

Son las habilidades referentes a la capacidad de tomar decisiones, liderazgo y gerencia.

Bruce J Cohen (1992) alude que el liderazgo es la capacidad que tiene un individuo de influir y dirigir el comportamiento de otros, pertenecientes a un grupo. En este sentido, comúnmente, la palabra liderazgo se relaciona con:

- la posición asociada a una figura de autoridad.
- la posición asociada a una persona con habilidades o experiencia técnicas.
- un grupo de gente con cierta influencia.
- guía y dirección.
- la capacidad o habilidad de dirigir.

Desde este punto de vista, el autor menciona que la sociología ha diferenciado dos tipos de liderazgos: El Liderazgo instrumental en donde "el líder instrumental es aquel que organiza y dirige al grupo teniendo en cuenta sus metas y objetivos, y que es el responsable de formular los medios que han de utilizarse para alcanzar estos fines"; y el Liderazgo expresivo en el cual este individuo "es aquel que tiende a crear sentimientos de buena voluntad y armonía entre los miembros del grupo, en tal caso, la moral será mantenida en un nivel alto y la separación interna será reducida al mínimo" (Cohen, 2002:65).

Asimismo, se aprecia la existencia de diferentes estilos de liderazgo:

- El liderazgo autoritario es aquel donde el líder toma todas las decisiones el solo y simplemente ordena a los demás que las cumplan.
- El líder democrático, es el que busca en el grupo el desarrollo de ideas y propuestas que han de ser llevas a cabo para lograr los fines de la organización. La toma de decisiones se fundamenta en el consenso del grupo.
- El líder laisse-faire, es la persona que generalmente tiene otros intereses y para quien el rumbo que toma la organización no es su principal prioridad.

De esta forma, podríamos mencionar que entre las principales características de un líder está el saber hacia donde se dirige, ser positivo, carismático para

cautivar la atención de los demás con sus ideas, tener facilidad de palabra, ser persuasivo, comunicativo, entusiasta, mantener confianza en si mismo y proyectarla hacia los demás, ser conciente de sus propias fortalezas y limitaciones, ser visionario.

- ✓ ***Habilidades para el trabajo en equipo:***

Trabajo en equipo se refiere a las "actividades y tareas que realiza un grupo reducido de personas, para alcanzar los objetivos determinados, mediante la labor participativa y cooperativa de todos los miembros del equipo". (Ander Egg, 1995:196). Desde este sentido, las habilidades para el trabajo en equipo se refieren al manejo de destrezas que propendan a coordinar los esfuerzos de un conjunto de individuos, aunar ideas y conocimiento, y a la toma de decisiones en pleno consenso.

- ✓ ***Habilidades para la motivación:***

El diccionario de Trabajo Social, define la motivación como "los factores internos (necesidad, instinto, aspiraciones) o externos (valor de un objeto o de un logro), que intervienen en la elaboración de una intención, dando motivo, razón adecuada, estimulo suficiente y energía necesaria para inducir a una acción deliberada y voluntaria, encaminada a satisfacer alguna necesidad individual o social." (Ander Egg, 1995:192).

De esta forma, las habilidades para la motivación se refieren al manejo de destrezas que propendan a orientar acciones en un sentido dado, establecer la intensidad de las mismas y ser capaz de determinar la selección de alternativas en la elaboración de una intención. Por esta razón es preciso ser capaz de manejar sus dos componentes: el energético (biológico), que se refiere a la intensidad de la conducta; y el direccional (psicológico), que alude al manejo eficaz de esa energía para concretarla en determinadas conductas

c) Actitudes

Zanden (1986) define: "Actitud es la tendencia psicológica[4] que es expresada por la evaluación de una entidad particular con algún grado a favor o disfavor". De esta forma, una actitud se desarrolla sobre la base de una respuesta evaluativa: un individuo no tiene una actitud hasta que el o ella responde evaluativamente respecto a una entidad desde la base afectiva, cognitiva o conductual. Las respuestas evaluativas, pueden producir una tendencia psicológica para responder de una forma particular respecto a un determinado objeto. Si esta tendencia de respuesta perdura, se dice que la persona ha formado una actitud respecto al objeto. De esta forma se desprende que las actitudes son creencias internas que influyen en los actos personales y que reflejan características como la generosidad, la honestidad o los hábitos de la vida. Las actitudes se infieren puesto que no pueden ser observadas directamente. Se aprenden de manera indirecta mediante las experiencias personales y la exposición a modelos reales y simbólicos.

[4] Hablamos de tendencia psicológica al estado que es interno a la persona, y de evaluación a todas las clases de respuestas evaluativos, sean estas cognitivas, afectivas o conductual. Esta tendencia psicológica puede ser catalogada como un tipo que predispone al individuo hacia respuestas evaluativos que son positivas o negativas.

II. TRABAJO SOCIAL EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACIÓN

Se plantea en párrafos anteriores que el contexto social, económico, tecnológico y cultural en el cual se inscribe el Trabajo Social, presenta características nuevas que plantean mayores exigencias en la formación de los trabajadores sociales.

Bajo este contexto, la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (2004) ha definido el Trabajo Social como aquella disciplina que "promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación de las personas para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de Derechos Humanos y Justicia Social son fundamentales para el trabajo social".

De igual forma, es preciso mencionar que el Libro Blanco de Trabajo Social (2000:109) considera al trabajador social como "un profesional con perspectiva transdisciplinar, capaz de diseñar y desarrollar modelos para la atención, promoción de alternativas de solución y prevención de problemas sociales a nivel individual, grupal, comunitario y de la sociedad en general".

Así, el Libro Blanco (2000) estipula que para el logro de los objetivos que plantea la acción profesional en los contextos actuales, los/las trabajadores sociales realizan formas complementarias de intervención:

a) **Intervención Directa:** se realiza en diversos ámbitos de desempeño e incluye una serie de actividades profesionales para el logro de sus objetivos. Precisan de un contacto personal entre el profesional y la persona, familia o grupo implicados, de tal forma que la relación que se establece entre el/la trabajador social y el sistema cliente es un elemento significativo en el cambio de situación.
b) **Intervención Indirecta:** se realiza en diversos ámbitos de desempeño e incluye aquellas actividades de estudio, análisis, sistematización, planificación, evaluación, coordinación y supervisión.

2.1 Áreas profesionales y Ámbitos de desempeño del Trabajo Social

Es importante señalar que la actividad profesional se realiza en diversas áreas profesionales y ámbitos de desempeño tanto en organismos internacionales, gubernamentales, universitarios, empresa privada, entre otros.

De esta forma, el Libro Blanco (2000:103 y sgts.) ha definido que la disciplina se desarrolla en las siguientes Áreas Profesionales:

- ✓ **Asistencial:** Mediante la detección y tratamiento psicosocial de las necesidades sociales individuales, grupales, familiares y de la comunidad, los/las trabajadores sociales gestionan los recursos humanos y organizativos, contribuyendo así a la administración de las prestaciones de responsabilidad pública, su distribución, y la protección de las poblaciones.
- ✓ **Preventiva:** El/la trabajador social, trata de adelantarse y prevenir la constante reproducción de la marginalidad, de la exclusión social, de la desafiliación, de la pobreza y de la desintegración social, fenómenos todos productos de la estructura de un sistema económico excluyentes, fuente de desaliento, protesta y violencia social, afectando así a la convivencia ciudadana. En cualquier caso se considera importante incluir los factores de protección como elementos que contribuyen a la prevención, que parten de la potencialidad de la realidad con la que se interviene y por tanto constituyen una plataforma indispensable para evitar la aparición de "problemas sociales" o para reducir el riesgo de empeoramiento o cronificación.
- ✓ **Promocional-Educativa:** No se puede comprender la función de prevención sin una labor educacional que ayude a las personas y los grupos sociales a hacer uso de las oportunidades que existen a su disposición. Capacitarles o promover el empoderamiento para la toma de decisiones responsables y asunción de responsabilidades. (Se considera una condición trasversal).
- ✓ **Mediación:** En la resolución de los conflictos que afectan a las familias y los grupos sociales en el interior de sus relaciones y con su entorno social. Incluye también la relación entre las instituciones y la ciudadanía
- ✓ **Transformadora:** Mediante cualquier método de investigación o la investigación el/la trabajador social aumenta su conocimiento para tratar de modificar las prácticas sociales que crean desigualdad e injusticia social y, por tanto, condicionan el desarrollo autónomo de los sujetos.

- ✓ **Planificación y evaluación:** (La primera no es posible sin la segunda y viceversa) en los macro y microsistemas mediante el diseño, el desarrollo y la ejecución de planes, programas y proyectos sociales. Así como con en nivel estratégico- prospectivo mediante la formulación de las políticas sociales del país, tanto presentes como las políticas sociales futuras.
- ✓ **Rehabilitación:** el/la trabajador social contribuye al bienestar y posibilita la integración social de aquellas personas y colectivos que por razones personales o sociales se encuentran en una situación de desventaja social.
- ✓ **Planificación, análisis de procesos sociales y necesidades y evaluación:** a partir del conocimiento y análisis de procesos sociales y necesidades, el trabajador social trabaja en la planificación y evaluación en los microsistemas mediante el diseño y ejecución de planes, programas y proyectos sociales, así como en un nivel estratégico, contribuye a la formulación de políticas sociales.
- ✓ **Gerencia y administración:** el/la trabajador social trabaja en la gerencia y administración de los servicios sociales, mediante la organización, dirección y coordinación de los mismos.
- ✓ **Investigación y docencia:** el/la trabajador social estará obligado no sólo a la investigación inherente a las funciones señaladas sino a las que se relacionan con su propio trabajo profesional para revisarlo permanentemente y buscar nuevas formas de enfocar y afrontar los problemas vitales a que debe dar respuesta. A su vez, esos conocimientos acumulados y esas experiencias vividas habrá de ponerlas permanentemente a disposición de los colegas y, particularmente, de los futuros nuevos profesionales que aprenderán de los libros y de su trabajo personal tanto como de la relación directa en el propio campo de trabajo. Por otra parte, el/la trabajador social aumenta su conocimiento de la realidad social mediante la investigación para tratar de modificar las prácticas sociales que crean desigualdad e injusticia social y, por lo tanto, condicionan el desarrollo autónomo de los sujetos.

Asimismo, los y las profesionales pueden desarrollar su labor en diversas ámbitos de desempeño. Por tradición, el ejercicio profesional se ha desarrollado principalmente entre los pobres y marginados, caracterizando su accionar con un fuerte sentido paternalista y asistencial. Sin embargo, las transformaciones de los contextos han influido en que la disciplina actualice sus objetivos y metas, enfocándose en potenciar las virtualidades de los individuos, familias, de los grupos, de las organizaciones y comunidades, para conseguir el máximo de bienestar social y calidad de vida.

Debido a su tradición histórica, se menciona que "el ámbito más habitual de su labor profesional es el de los Servicios Sociales personales, pero también se encuentra en el ámbito de la salud, educación, justicia, empleo, vivienda y urbanismo, empresa, medio ambiente, voluntariado, cultura y tiempo libre"(Libro Blanco, 2000:105). Considerando estos, se nos hace obvio entonces, que sean principalmente los sectores públicos, donde más amplia acogida encuentra este tipo de labor profesional. Sin embargo, en la actualidad, y frente a los nuevos contextos, la iniciativa privada ofrece también un amplio campo a los y las trabajadores sociales, poco a poco las Organizaciones No Gubernamentales han comenzado a jugar un papel importante generando nuevos escenarios de inserción laboral. Por último el sector empresarial también ha estado presente, sirviendo de escenario propicio para que los profesionales promuevan nuevas formas de actuación profesional.

En estos ámbitos profesionales, se realizan intervenciones profesionales de forma coordinada y complementaria con otros agentes tanto políticos, sociales, como profesionales.

2.2 Funciones del Trabajador Social

Tomando en consideración las áreas y ámbito profesionales que sirven de escenario para el desempeño de la profesión, El Libro Blanco del Trabajo Social (2000) plantea las siguientes funciones a desarrollar en el ejercicio profesional del Trabajo Social:

- ✓ Investigación de la problemática social
- ✓ Planeación y Ejecución de proyectos sociales.
- ✓ Diseño y conducción de estrategias de organización y participación social.
- ✓ Educación social para el desarrollo de las capacidades y potencialidades de la población.
- ✓ Definición y promoción de políticas sociales de acuerdo con las necesidades y demandas de la población.
- ✓ Gerencia de proyectos sociales.
- ✓ Supervisión de procesos de atención individualizada, grupal, comunitaria y de la sociedad.
- ✓ Evaluación cualitativa y cuantitativa de proyectos sociales y de su impacto.

2.3 Roles del Trabajador Social

Si bien algunos los distinguen de las funciones, se trata de dos cuestiones en ciertos aspectos entrecruzadas, pero que pueden y deben diferenciarse.

Al hablar de "rol profesional" se hace referencia a aquellos que desempeñan –y que los otros esperan desempeñen- quienes ejercen una determinada profesión. De esta forma, Ander Egg (1995:259 y sgts) ha definido los siguientes roles profesionales que se espera que desempeñen el cuerpo profesional de los/las trabajadores sociales:

a) Consultor asesor orientador consejero:

- ✓ Asesora a individuos, grupos u organizaciones para buscar alternativas que permitan satisfacer necesidades sociales básicas (alimentación, trabajo, vivienda, salud, educación, vestido, uso del tiempo libre, etc.)
- ✓ Orienta a la gente para organizar sus actividades con miras a la consecución de determinados objetivos tendientes a la resolución de problemas y a la satisfacción de necesidades.
- ✓ Ayuda a utilizar más efectivamente los servicios existentes y a poner los individuos y grupos en contacto con ellos.
- ✓ Hace posible que los individuos y organizaciones de base conozcan los procedimientos y estrategias que les permitan utilizar los servicios sociales existentes.

b) Proveedor de servicios:

- ✓ Ofrece servicios de sostén y ayuda a personas en estado de dependencia, especialmente las que están en situación de emergencia o de marginación social; esta ayuda puede significar: a) solucionar el problema; b) generar conductas que sirvan para que el sujeto que demanda la ayuda resuelva el problema por si mismo.
- ✓ Prestar servicios sociales específicos que benefician a los ciudadanos: a) generales o polivalentes (destinados a la población en general); b) sectoriales (dirigidos a grupos, colectivos o sectores que tienen una problemática social específica)

c) Informados – agente de remisión:

- ✓ Informa –y canaliza cuando es necesario- acerca de los recursos institucionales disponibles, ya sean en servicios especializados, legislación social, recursos sociales, temas relacionados con problemas sociales y con derechos sociales.

- ✓ Informa sobre los servicios que ofrece con el fin de hacerlos accesibles al mayor número posible de personas (usuarios potenciales) y de fomentar la participación de la gente en la formulación de los programas.
- ✓ Facilita información sobre otros servicios recursos externos o fuentes alternativas de ayuda a los que es posible recurrir.

d) Gestor intermediario:

Esta tarea de gestor es de orientación, la realiza como intermediario entre los usuarios y las instituciones; mediador recursos y necesidades.

- ✓ Relaciona al individuo, familia, grupo u organización con las instituciones que prestan los servicios que necesitan y/o demandan.
- ✓ Procura que efectivamente obtengan los servicios o recursos en la institución más apropiada a su necesidad.

e) Investigador:

- ✓ Diseña y realiza investigaciones aplicadas, recopilando y analizando datos para diagnosticar necesidades o problemas sociales, en las áreas o sectores propios de los trabajadores sociales. Estos estudios deben realizarse desde una doble perspectiva: 1) teniendo en cuenta los sujetos de las necesidades; 2) a partir de las manifestaciones de determinadas carencias en las diferentes áreas o sectores de la vida social.
- ✓ Estudia y analiza la situación de familias o grupos afectados sin necesidad de recurrir a procedimientos de investigación excesivamente formalizados, con el fin de identificar los problemas y necesidades y establecer la naturaleza y magnitud de las mismas, dentro de una situación problemas que es objeto de intervención.
- ✓ A través de procedimientos como los de la investigación/acción participativa, promueve o asesora la realización de investigaciones en las que la gente involucrada estudia sus propios problemas de cara a la solución de los mismos.
- ✓ Y analiza los recursos y necesidades de los servicios sociales y de los programas de acción social en general.

f) Planificador:

- ✓ Ayuda a los individuos de un grupo, organización o colectividad a formular y establecer las necesidades, resolver problemas o promover el bienestar social o mejoramiento de la calidad de vida.
- ✓ Planifica las actividades de su unidad operativa, proponiendo objetivos y metas alcanzables.

- ✓ Programa sus propias actividades.
- ✓ Elabora proyectos específicos
- ✓ Formula estrategias de utilización más racional de los recursos y de descentralización de las actividades.

g) Administrador:

- ✓ Lleva a cabo las actividades administrativas directamente relacionadas con sus tareas específicas, según sea su nivel de actuación, dentro de la escala jerárquica administrativa.
- ✓ Planifica, dirige y controla el sistema de organización de sus actividades, programas o servicios.

h) Ejecutor de programas, proyectos y/o actividades:

Cuando el trabajador social realiza una actividad esta puede ser:

- ✓ Parte de un programa o proyecto que comparte con otros profesionales, en la implementación de determinado aspectos de la política social.
- ✓ Actividades y tareas programadas en un servicio o proyecto específico y que le son propias, esto es, le son asignadas como profesional del trabajo social.
- ✓ Una actividad propia y concreta dentro de los servicios que presta.

i) Evaluador:

Controla y valora, en función de la continuidad de un servicio y su mantenimiento o no, tal y como se presenta en un momento dado:

- ✓ Las actividades propias.
- ✓ Las actividades y funcionamiento de la institución donde trabaja.
- ✓ Los programas en que interviene de manera directa o indirecta.

Esta tarea de evolución puede asumir diferentes modalidades:

- ✓ Evaluación se diseño y conceptualización del programa.
- ✓ Evaluación del seguimiento e instrumentalización del programa.
- ✓ Evaluación de la eficacia y eficiencia del programa.

j) Reformador de las instituciones – activista social:

Realizando una tarea de promoción de cambios institucionales tendentes a mejorar el funcionamiento de las actividades propias de la profesión.

- ✓ Valora las carencias cualitativas y cuantitativas de los servicios sociales, con el fin de mejorarlos y reorganizarlos, y, en algunos casos, para crear los que fuesen precisos.

- ✓ Sugiere reformas en la organización y funcionamiento de los servicios sociales para que éstos sean los más eficaces y útiles posibles a los usuarios.

k) Identificador de situaciones:

- ✓ Busca e identifica aquellas situaciones individuales o colectivas que, dentro de su ámbito de actuación, se encuentran en litigio con unas situaciones humanas aceptables.
- ✓ Identifica recursos que pueden: a) ser de ayuda a individuos o grupos en situación problema o necesidad; b) tener incidencia positiva en el proceso de solución o transformación de una situación problema o la satisfacción de una necesidad.

l) Educador social informal:

- ✓ Ayuda a la gente para que aumente sus conocimientos, destrezas y habilidades; se trata de ofrecer ayuda a las personas para que puedan ayudarse a sí mismas. Esto es lo que se ha denominado como "transferencia de tecnologías sociales".
- ✓ Es un catalizador de los procesos de cambio, usando diferentes modalidades de intervención para crear condiciones favorables que contribuyan a generar una participación activa de los individuos, grupos o comunidades en el mejoramiento de sus condiciones de vida.
- ✓ Procura los medios para que las personas y las instituciones asimilen constructivamente los cambios que se derivan de la evolución de la sociedad.

m) Animador – facilitador – movilizador – concientizador:

Realiza estas tareas:

- ✓ Facilitando el acceso a ámbitos de participación social.
- ✓ Facilitando el asociacionismo y la creación de grupos y organizaciones.
- ✓ Asesorando a la gente para que a través de sus organizaciones cree las actividades y servicios que, administrados por ellos mismos, sirvan para mejorar las condiciones de vida.
- ✓ Estimulando la creación de nuevas formas de canales de participación social.
- ✓ Realizando junto con la gente una revelación crítica de los factores alienantes y deshumanizante de la sociedad en que les toca vivir y buscando los caminos para una praxis liberadora.

n) Movilizador de recursos humanos:

- ✓ Identifica las potencialidades humanas de individuos, grupos y comunidades y promueve su utilización y desarrollo en actividades e servicio y cooperación social.
- ✓ Facilita y promueve la participación de la misma gente en el estudio de sus necesidades, la toma de decisiones para afrontarlas y la organización para ejecutar las acciones comunes que permitan su resolución.
- ✓ Trata de generar la toma de conciencia social ante problemas y necesidades mediante el efecto multiplicador y de demostración de la misma gente.

2.4 Perfil del Trabajador Social en la Sociedad de la Información

El escenario que nos presenta la actual definición de la disciplina, el ejercicio de su rol profesional, las áreas y espacios laborales en las cuales se inserta el Trabajo Social del siglo XXI nos conduce a que los y las profesionales deban contar con conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan desempeñarse de manera adecuada en los ámbitos laborales de su competencia.

Desde esta perspectiva, el Libro Blanco del Trabajo Social (2000) ha delimitado las estructuras de conocimientos/habilidades/actitudes que deben contar los/las trabajadores sociales para desenvolverse de manera eficiente y eficaz en los diversos espacios laborales de su competencia:

a) Conocimientos

Respecto al abanico de conocimientos que los/las trabajadores sociales deben manejar se cuentan:

- ✓ Teorías epistemológicas y socioeconómicas para la comprensión e interpretación de la realidad social
- ✓ Política, planeación, necesidades y problemas como espacio de intervención profesional.
- ✓ Teorías biopsicológicas y socioculturales acerca de los sujetos de intervención.
- ✓ Metodologías de investigación, planeación e intervención social.
- ✓ Formas de interrelación del hombre con su hábitat.

b) Habilidades

Respecto a las capacidades profesionales con que el/la profesional debe contar, se puntualiza:

- ✓ Analizar el contexto socioeconómico, cultural y los efectos de este en la población.
- ✓ Diseñar, proponer y operar políticas sociales.
- ✓ Diseñar y desarrollar investigaciones sociales.
- ✓ Planear, administrar y evaluar proyectos sociales.
- ✓ Diseñar y desarrollar modelos de intervención para la atención de problemas específicos.
- ✓ Promover la participación de individuos, grupos, comunidades y de la sociedad en general en la solución de las problemáticas que les aquejan.

c) Actitudes

En el ejercicio profesional, los y las trabajadores sociales deben demostrar:

- ✓ Creatividad, imaginación e iniciativa para proponer alternativas de solución a situaciones problema.
- ✓ Respeto al ser humano sin distinción de raza, sexo, religión o condición.
- ✓ Responsabilidad para dirigir sus conocimientos y habilidades hacia la promoción de medidas que coadyuven a la prevención y atención de necesidades y problemas sociales desde una perspectiva crítica.
- ✓ Liderazgo para conducir a individuos, grupos y comunidades a la búsqueda de soluciones a sus problemas.
- ✓ Iniciativa para mantenerse actualizado de manera permanente.
- ✓ Aceptación y promoción del trabajo interdisciplinario.

III. GRUPOS Y TRABAJO SOCIAL

Es un hecho que el hombre no puede vivir aislado; tiende a agrupare con sus semejantes para satisfacer sus necesidades materiales y espirituales. Los niños nacen en el seno de una familia, posteriormente se unen a otros niños. Los adolescentes y adultos generalmente se unen a un grupo social de diferentes tipos: escolares, religiosos, laborales, recreativos, siguiendo el deseo natural de compañía, de reconocimiento, de pertenencia. La agrupación es necesaria para vivir y formar un conjunto armónico, una sociedad, por consiguiente aprender a actuar en forma útil y concordante dentro de los grupos es beneficioso para la colectividad en general. Una educación es este sentido, recibida desde la infancia, ayuda a satisfacer mejor las propias aspiraciones y ser más feliz en relación con los otros.

3.1 Referentes conceptuales a cerca del Grupo Social

No nos proponemos presentar aquí una lista completa de definiciones de grupo, sino más bien aquella que constituya un ejemplo representativo de los diversos enfoques de conceptualización. Tales enfoques no son por fuerza mutuamente exclusivos. Al contrario, existen muchas superposiciones entre ellos, y es evidente que aquellos autores que han tratado el tema, tales como Toby, Schutz y MaGrath -entre otros- se han limitado a considerar aspectos distintos para un mismo fenómeno.

De forma sistematizada, -siguiendo a (Marvin Shaw, 1995:21 y sgts)-podemos encontrar las siguientes consideraciones para la definición de grupo:

- ✓ ***Las percepciones de los miembros:*** (Smith y Bales) desde el punto de las percepciones, las definiciones de grupo se basan en el supuesto de que sus miembros deben ser concientes de su relación con los demás. Cada una de las definiciones incluidas desde esta perspectiva impone criterios adicionales, sin embargo todas coinciden en que es indispensable en que los miembros del grupo perciban la existencia del grupo.
- ✓ ***La motivación:*** (Cattell, Bass) desde este punto de vista, "los individuos se unen a un grupo porque creen que éste les satisfacerá alguna necesidad". Desde este enfoque se especifica que sólo la satisfacción de necesidades es el elemento necesario para considerar que un agregado es un grupo.
- ✓ ***Los objetivos:*** (Mills) las definiciones desde el punto de vista de los objetivos grupales están estrechamente relacionadas con las definiciones basadas en la

motivación. Supone que la consecución de un objetivo resulta gratificadora y en la medida que sea así, ambos tipos de definición son muy parecidos.

- ✓ ***La organización:*** las características organizacionales de los grupos suelen ser puestas especialmente de relieve por la bibliografía sociológica. Desde esta perspectiva, se concede un relieve especial a los elementos estructurales del grupo (roles, status, normas) y a su interrelación. Según McDavid y Harari, las propiedades organizacionales esenciales que definen al grupo son el funcionamiento unitario, la interrelación de elementos y un mecanismo de regulación.
- ✓ ***La interdependencia:*** (Lewin, Cartwright, Zander, Fiedler). este término puede significar una variedad de cosas, en el sentido de que los miembros pueden ser interdependientes respecto a una dimensión o a varias.
- ✓ ***La interacción:*** (Booner, Homans, Stogdill) la interacción es en realidad una interdependencia. Muchos autores creen que esta forma de interdependencia es la esencia de la grupalidad y basan por ello en este aspecto sus definiciones de grupo. Se incluyen en este punto de vista aquellas definiciones que utilizan el concepto de comunicación interpersonal. En este sentido la interacción puede asumir muchas formas: verbal, física, emocional, etc.

Al realizar un análisis de éstas, el autor citado señala que "todas las definiciones son correctas en la medida en que señalan uno o más aspectos importantes del concepto de grupo y/o lo delimitan de algún modo. Al parecer, los diversos teóricos consideran facetas diferentes del grupo, y cada uno supone que su opinión revela las características esenciales de éste".

Y agrega que, "las definiciones basadas en la interdependencia o interacción son las que describen más directamente los elementos básicos del concepto de grupo" Shaw (1995:25) De esta forma, afirma que para que exista un grupo, cabe suponer que sus miembros:

1. están motivados para unirse al grupo (y por lo tanto esperan que satisfaga alguna de sus necesidades)
2. son concientes de la existencia del grupo, es decir, su percepción del grupo es real.

Complementa: "suele observarse que cuando los individuos interactúan, aunque sea por breves períodos, empiezan a aparecer diferenciaciones, o sea, se inicia una organización del grupo. Por último, que la existencia de un objetivo común sea una característica esencial del grupo no es un hecho obvio. Por lo menos en teoría, es posible que un grupo satisfaga únicamente necesidades individuales" (Shaw, 1995: 25)

En resumen: las motivaciones de los miembros pueden explicar la formación de un grupo; los miembros de este pueden percibir con certeza que el grupo existe ò que son miembros de el, y la organización puede ser una inevitable consecuencia del proceso de grupo.

En consecuencia, para los fines de la presente investigación, se adopta la siguiente definición: grupo:

"Es un conjunto de individuos cuyas relaciones mutuas hacen a éstas interdependientes en algún grado significativo. Así definido, el término de grupo se refiere a una clase de entidades sociales que tienen en común la propiedad de la interdependencia entre sus miembros constitutivos" (Cartwright y Zander., 1979:60)

De esta forma, "Puede señalarse un grupo social como una unidad consistente de un número plural de organismos separados (agentes) que tienen una percepción colectiva de su unidad y que tiene la habilidad o la tendencia de actuar o que están actuando de modo unitario hacia el ambiente". (Smith en Cartawright y Zander, 1979:62)

Es importante señalar que los motivos de cohesión entre los miembros de un grupo pueden ser muy diversos según se trate de grupos primarios, naturales, como la familia, o grupos secundarios, como por ejemplo un grupo scout. Los motivos de unión dentro de la familia son la lealtad y los intereses comunes. Los que predominan en los grupos formados se derivan de las relaciones propias de la estructura del grupo, de sus funciones y fines.

El grupo social debe tener ciertas características, rasgos propios en su forma de ser:

a) **Relativa duración y continuidad:** para que lleguen a existir el proceso de influencia y dependencia mutua es necesario que la asociación permanezca en el tiempo. Para que pueda permanecer en el tiempo, es necesario que los contactos sean repetidos.

b) **Cierta organización basada en la división de funciones de los miembros:** a medida que el grupo permanece en el tiempo –o en otros términos- se afianza su existencia por la frecuencia de las reuniones de los miembros, en forma deliberada o no, tienden a darse ciertas normas de vida. Estas normas de vida se refieren a como dividir las responsabilidades entre los miembros, a establecer las condiciones para la administración de nuevas personas, a reglamentar la conducta de los miembros con relación al grupo, a los intereses del grupo, o con otros grupos. Nacen así el gobierno y el reglamento de la vida de un grupo.

c) **Desarrollo de tradiciones y costumbres:** a medida que el grupo crece tiende a perpetuar con el recuerdo ciertos hechos que son significativos para su vida. El respeto a cierta forma de hacer las cosas, o la exaltación del significado de hechos que han ocurrido forman un patrimonio común, que liga más a los componentes del grupo.

d) **Interacción con otros grupos sin perder la unidad:** los grupos tienden a relacionarse con otros grupos. En esos contactos los miembros del grupo se mezclan con otros, pero permanece vívido en ellos el lazo de unión con el grupo de origen e incluso la actuación personal está nutrida por la lealtad a él.

e) **Tendencia a desarrollar espíritu de grupo:** ante la situación personal de relación con un grupo cada individuo establece cierta manera de ser. Se definen ciertas formas de pensar, sentir y actuar que no es igual a la suma del modo de ser individual de las personas que componen al grupo, sino diversa y superindividual. Nacen así actitudes colectivas. Una vez que este fenómeno se realiza tiende a afirmarse y a conservarse.

Los grupos pueden clasificarse de diversas formas, dependiendo del punto de vista que se tengan en consideración. Sin embargo, para el caso del Trabajo Social se tomarán en cuenta determinados indicadores que tienen relación directa con el tipo de trabajo en el cual se encuentra inmerso. De esta forma, los clasificaremos según edad, sexo, tamaño, duración, tipo de relaciones humanas, funciones, áreas de trabajo, causa de funcionamiento, tipos de asociación y estructura grupal.

- ✓ **Según edad:** a los grupos pueden acudir personas de toda edad. Señalemos tres grandes grupos: *infantiles, juveniles y adultos*. Entre los grupos juveniles se distinguirán los grupos de adolescentes y entre los adultos a los ancianos.
- ✓ **Según sexo:** se distinguen *grupos diferenciados* (masculinos y femeninos) y *mixtos.*
- ✓ **Según tamaño:** los grupos pueden ser *pequeños* (aquellos que lo componen entre 5 a 20 miembros); o grupos *grandes* (compuestos por un numero entre 21 a 40 miembros).
- ✓ **Según su duración:** García Letelier (1988:3), establece que a partir de la duracion del grupo este se puede clasificar en *Transitorio*, cuya duración es por un tiempo lectivo; o *Relativamente Permanente*, el cual "no tiene finalización prevista, sino que su duración depende de un programa relativamente estable. También cuando el grupo es mas o menos independiente de la intervención profesional"

- ✓ **Según tipos de asociación:** atendiendo a los motivos o situaciones que reúnen a la gente. Según Slavson (Ander Egg, 1997:180 y ss.) esta última clasificación puede subdividirse en:

1. *Grupos obligatorios:* la gente pertenece a ellos por una voluntad ajena o por circunstancias que el no ha creado, ejemplo de ello es el grupo familiar o el curso escolar. La adaptación al grupo esta condicionada las respuestas que pueda generar conforme a los estímulos afectivos, de pertenencia, seguridad, hábito, etc. que le presenta el grupo. A veces, pude existir una franca rebeldía o resistencia.
2. *Grupos motivados:* generalmente se llega a ellos impulsados por el reconocimiento social. La relación puede despertar también respuestas más espontáneas, más verdaderas por estar de acuerdo con el fin del grupo, con algún interés o necesidad personal. Estos casos se dan en las asociaciones de profesionales, grupos políticos, etc.
3. *Grupos voluntarios:* se refieren a aquellos grupos a los cuales la gente se asocia sólo por el gusto de concurrir. Ya sean porque le agradan las demás personas que lo forman, o la actividad a que se dedican. La participación de los individuos en ellos es libre y la relación rica en oportunidades educativas para la propia persona.

Asimismo el autor, considerando la estructura del grupo voluntario reconoce diversos tipos:

3.1 Grupo culturalmente homogéneo: es un grupo voluntario formado por individuos de igual condición cultural y social. Esto los convierte en grupos cerrados, exclusivistas, que no permiten el ingreso de nuevos socios a no se que cuenten con sus mismas características.

3.2 Grupo de intereses homogéneos o interés especial: reúne a personas de diversas situaciones culturales y sociales que se han asociado voluntariamente en torno a un interés por una especial actividad

3.3 Grupo de múltiples actividades o activo: en este grupo voluntario sus miembros se reúnen por el agrado de estar juntos, "de pasar un buen rato". Es un grupo capaz de interesarse por diferentes actividades, aun cuando existe por lo general una actividades preferida por todos, que da cierta unidad al programa de trabajo.

3.4 Grupo terapéutico: es un grupo voluntario para personas de conducta irregular. Son homogéneos en sexo incluso debe existir cierto parecido en el problema de conducta. Se favorece generalmente la actividad manual. Es un trabajo

social en el cual se usa la asociación a un grupo con fines curativos o terapéuticos.

La clasificación presentada corresponde a tipos puros, en la práctica, salvo el grupo terapéutico se presentan combinaciones.

- ✓ **Según funciones:** este puede clasificarse en *Primario*, cuando se trata de grupos ligados a las relaciones primarias, tales como pandillas, asociaciones familísticas o similares; *secundario,* incluye al grupo funcional y grupo ad-hoc en general; y *mixto*, cuando el grupo presenta ambas características simultáneamente.
- ✓ **Según la estructura del grupo:** atendiendo a factores como los motivos de formación y organización, Grace Coyle (en Umaña, 1960) distingue los siguientes tipos de agrupaciones. En algunos casos, se identifica esta clasificación con la realizada por Slavson.

1. *Grupo de amigos:* su existencia depende de la aceptación mutua de las personas que lo forman. Hay una relación positiva entre individuo y grupo. No siempre son formados originalmente por el trabajador social. El líder profesional debe llevarlo hasta una organización basada en un gobierno, división y aceptación personal de responsabilidades y aceptación y desarrollo de un programa.
2. *Grupo de interés:* al parecer toda la atención y la vida del grupo de concentra en la ampliación y desarrollo de las actividades. Pero a través de esta relación hay un deseo de satisfacción de necesidades personales (éxito, dominio) cuyo reconocimiento se presta para desarrollar una positiva labor educativa.
3. *Asociaciones nacionales:* la institución establece un programa común a todos los grupos a través del país pertenecen a ella. Un ejemplo de esto son los Scouts. La gente se asocia al grupo por el interés que despierta el programa.
4. *Grupos administrativos:* incluyen los comités, comisiones de trabajo, consejos representativos. Aunque sus miembros se reúnen con un fin muy específico, también ha lugar a satisfacciones personales y ajustes sociales.
5. *Grupos con proyectos de corta duración:* el programa esta muy sistematizado pero el hecho de la existencia de relaciones sociales permite, si existe la intención, dar paso a los procesos que nos interesan.
6. *Grandes Grupos recreativos sin organización:* el contacto social, aunque no exista diferenciación personal de los asistentes por parte del líder profesional, permite en cierto modo satisfacciones. Las personas tímidas prefieren realizar esta clase de asociación a un grupo para satisfacer su impulso gregario.

- ✓ **Según Relaciones Humanas:**
  1. *predominantemente informal:* en donde la tónica son las relaciones amistosas familísticas y primarias en general.
  2. *Predominantemente formal:* en los que la tónica es el formalismo, el esquema, el orden pautado riguroso, el secundarismo.
  3. *Mixto:* en donde se dan ambas expresiones de manera mas o menos equilibrados.
- ✓ **Según áreas de trabajo grupal:** este se puede clasificar en *vecinal, escolar, laboral o familiar*, sin perjuicio de poder incluir otras áreas de trabajo grupal.
- ✓ **Según las causas de funcionamiento grupal:** a partir de las causas que originaron el funcionamiento del grupo, García (1988) los clasifica en:
  1. *Espontánea:* cuando el grupo se formo por iniciativa propia, sin intervención de un agente profesional o institucional.
  2. *Designación externa:* cuando el grupo se formó por iniciativa de un profesional o de una institución patrocinante.

3.2 Origen y Desarrollo del Trabajo Social de Grupo

Según Renee Dupont (1969:9) la teoría de Trabajo Social se basa en supuestos tales como: "el perfeccionamiento del ser humano es el objetivo de toda sociedad; que a medida que aumentan los recursos económicos y culturales debe, al mismo tiempo elevarse el nivel de vida; que la solidaridad humana tienen que encaminarse hacia la fraternidad universal"

Al analizar este enunciado en conjunto con la definición de la disciplina propuesta por la FITS (2004)[5], surgen consideraciones que llevan dos ideas básicas que distinguen al Trabajo Social como una de las profesiones humanísticas. La primera, es que todo acto humano incluye dos elementos: persona y situación, o sea que se trata de un complejo de realidad objetivas y subjetivas que se influyen mutuamente; la segunda, es que el método característico del Trabajo Social incorpora en sus procesos tanto conocimientos científicos como valores sociales para realizar sus objetivos, éstos serían, en resumen, bienestar económico y relaciones sociales satisfactorias.

Lo expresado, tiene una importante vinculación con el hecho histórico que, en sus orígenes, la profesión era en verdad un movimiento de reforma que trató de eliminar o

[5] Ver página 30

mitigar los males derivados del funcionamiento defectuosos del sistema social o de algunas de sus partes, por lo que no aspira a un cambio de estructuras, ya que responde a la idea de progreso dominante en el siglo XIX. (Dupont, 1969)

Mientras el Trabajo Social de Caso nacía con el movimiento caritativo de personas como San Vicente, Ozanam y otros, el método de Grupo tuvo sus raíces con la fundación y desarrollo de diferentes agencias sociales, dedicadas a experiencias en recreación, campamentos y centros de barrio, conectados muchas veces con movimientos juveniles, siempre con el fin de sacar a los menores de la calle, buscando una vida sana al aire libre. Sin embargo ambas metodologías –Caso y Grupo- compartieron el impulso de la misma filosofía social. .

Al hacer una recopilación de los antecedentes del Trabajo Social de Grupo, podemos observar que éstos se remontan al siglo XIX, aun cuando en aquella época esta forma de trabajo no tenía las características técnicas de ayuda científica a grupos humanos que reviste en la actualidad. Hoy en día es uno de los métodos básicos del Trabajo Social, el segundo que se ha adoptado en las Escuelas de Trabajo Social para la formación de los futuros trabajadores sociales. De esta manera su desarrollo histórico puede dividirse en dos períodos:

3.2.1 Período Precientífico:

El período que se puede considerar precientífico del Trabajo Social de Grupo, tuvo relación con las alteraciones sociales producidas por las máquinas. Como es sabido, la forma de trabajo industrial con predominio de la máquina alejó al hombre de su ambiente habitual, la familia, la pequeña comunidad, y lo enfrentó con otros individuos que, aislados también sólo constituían una pequeña parte del gran aparataje que significaba el surgimiento del industrialismo.

Las nuevas actividades a las que se incorporaron sucesivamente los desocupados y los campesinos que abandonaban sus tierras en busca de mayores ganancias, formaron una nueva clase social: "el proletariado". Las áreas industriales y las ciudades, con el aumento excesivo de la población, presentaron problemas de vivienda escasa e insalubre, cuya consecuencia inmediata fue la desunión de la vida familiar que ya no se centraba en el hogar, lugar de paso en el que padres e hijos apenas permanecían el tiempo preciso para comer y dormir.

Por otra parte, los salarios insuficientes y las malas condiciones de trabajo en cuanto a horarios excesivos y a inseguridad de los obreros, agravaban la situación. Los problemas materiales económicos traían aparejados los morales y tanto la vida social como la individual en las familias se desarrollaban de manera incompatible con las

necesidades espirituales y físicas de los seres humanos. El hogar había perdido su sentido tradicional, su fuerza de cohesión y ya no era lugar de reunión y descanso para padres e hijos. La difícil situación económica obligó a trabajar a los niños a temprana edad y los menores se incorporaban a las fábricas sin asistir a las escuelas ni recibir la más elemental instrucción. No estaba reglamentado el trabajo y tanto las mujeres como los niños podían desempeñar labores nocturnas con horarios indeterminados y en faenas inadecuadas a su sexo y edad.

El industrialismo con sus consecuencias sociales se hizo sentir con mayor intensidad en Inglaterra y fue también allí donde surgieron los primeros ensayos para solucionar un estado de cosas en el que el distanciamiento de las clases sociales era cada vez más grande y, progresivamente, la separación de los grupos humanos se había acentuado hasta llegar a una situación insostenible.

Considerando lo anterior, Dupont (1969:75) agrega: "La doctrina individualista imperante en esta época, dejaba al hombre indefenso ante los problemas sociales, pero las iniciativas de los precursores del Trabajo Social de Grupo demuestran la preocupación de muchos en aquella época por solucionar, de acuerdo con una conciencia social, en una forma humana y adecuada, los problemas sociales derivados del aislamiento de los individuos y de los grupos sociales".

La conciencia de todas estas necesidades y situaciones promovieron iniciativas para buscar una solución:

- ✓ La obra de Don Bosco (San Juan Bosco, 1815 - 1887), sacerdote italiano fundador de la orden de los Salesianos. Se le considera el precursor del Trabajo Social de Grupo por haber sido el primero en reconocer el valor de la vida en grupo y la importancia de la recreación como elemento educativo. Creía que sólo al hombre, sobre una base de amor y amistad, le era posible conocer al niño y guiarlo sin recurrir a medidas represivas. Su forma de acción tendía a establecer amistad entre el maestro y el alumno y para ello participaba en los juegos de los niños y en los grupos infantiles, respetando la dignidad de los menores y demostrando en los hechos que el recreo puede usarse con fines educativos. El lema de San Juan Bosco era: "razón, bondad y religión" y los resultados de su obra, de gran trascendencia en iniciativas ulteriores, demostraron la verdad de sus conceptos.
- ✓ La creación de la Asociación Cristiana de Jóvenes por Jorge Williams en Londres el año 1846 y la fundación de una institución similar para mujeres en 1885, fueron también intentos positivos para solucionar los problemas sociales. Este movimiento continuó desarrollándose progresivamente, con éxito creciente, en numerosos países de Europa y de América. Las actividades que

desarrollan varían en los distintos países y lugares y atienden a diversos sectores de la población: adolescentes, adultos, estudiantes, obreros, profesionales, empleados. Desarrollan programas culturales, de educación física, deportivos; organizan clubes y bolsas de trabajo; fundan residencias para estudiantes, atienden a desplazados y refugiados y se ocupan de la organización y funcionamiento de campamentos.

- ✓ Samuel A. Barnett, vicario inglés, más tarde canónico de Westminster, fundó en Londres en 1884 el primer "settlement" para describir a un grupo de gente que habitaba un barrio y con la que era necesario ponerse en contacto de forma efectiva. Buscó la manera de que los vecinos, reuniéndose en grupo, se capacitaran para aprender, intercambiar experiencias, para conseguir una vida mejor para ellos mismos y para la nación. Barnett estaba convencido de la pérfida influencia del industrialismo que había arrastrado a una forma de vida en la que se minaban los valores morales de la comunidad. Aun cuando el motivo inicial que lo llevó a la creación de los "settelment" era religioso, estos centros fueron concebidos y puestos en ejecución sin ninguna tendencia sectaria. Los propósitos de Barnett eran mejorar las condiciones de vida y dar cultura al pueblo. Para dicho fin, pidió colaboración a estudiantes de Cambridge y de Oxford en un intento por llevar la cultura universitaria al pueblo organizando clubes de diversas actividades para dar conferencias y conciertos, dictar clases y desarrollar diversas actividades recreativas y educacionales. Sus principales colaboradores fueron Jane Adams y Arnold Toynbee, por este motivo la organización definitiva en la parroquia de un barrio marginal de Londres (White Chapel) se denominó Toynbee Hall[6].
- ✓ El movimiento del "scoutismo", iniciado en Inglaterra en el año 1908 por el general Baden Powell, nació como una forma de ayudar a los hijos de obreros que por deficiencias económicas, por el trabajo de los padres u otras causas sociales, no tenían dirección educacional ni orientación moral adecuada. También esta organización se ha extendido a numerosos países. Tiene características militares en sus ceremonias, uniformes, saludos, léxico, etc., y su lema es "siempre listos". Los miembros de la institución tienen un código de honor que guía su conducta, forman una hermandad internacional y sustentan el ideal de llegar a ser buenos ciudadanos y servidores del prójimo.

[6] La obra de Barnett tuvo entusiastas continuadores. En Estados Unidos el Dr. Stanton Coit fundó el primer settlement americano en 1887. En 1889, Jane Adams fundó Hull House con una orientación especial pues se ocupó de asimilar los emigrantes a la vida nacional sin que perdieran sus vitales características. Más tarde los settlements son usados como centros de reunión del vecindario de un barrio para discutir y actuar ante problemas de su bienestar social. En Inglaterra, estas organizaciones poseen fines culturales y educacionales y subsisten anexos de las Universidades o dependientes de la Iglesia. En Chile, el primer settlement fue organizado a iniciativa del Doctor Alejandro del Río en 1933.

Las instituciones citadas no tuvieron el propósito de crear el Trabajo Social de Grupo como una técnica de trabajo, pero sin proponérselo llegaron a conseguirlo.

Después de la Primera Guerra Mundial los servicios a grupos aumentaron no sólo en número sino también en importancia. En esta época la idea de la democracia empezaba a divulgarse con bastante fuerza, considerándose la asociación en pequeños grupos como una de las formas más apropiadas para adquirir valores democráticos y fomentar conductas de acuerdo a esa filosofía.

3.2.2 Período Científico:

El desarrollo de teorías de otras disciplinas facilitó la formulación de estos principios y fue así como empezaron a utilizarse los conocimientos sobre filosofía educacional desarrolladas por John Dewey, así como también los conocimientos en ciencias sociales especialmente de la sociología y antropología cultural. Con la aparición de la psicología social se empezó a dar gran importancia a la investigación sobre conductas en pequeños grupos. De esta forma sus teorías y descubrimientos se fueron integrando a la construcción de lo que sería la metodología en Trabajo Social de Grupo.

A partir de 1920, "se empezó a utilizar el término de "Trabajadores de Grupo" para designar a aquellas personas que trabajan con grupos" (Gnecco, 1979:26) En esta época se comenzó a ver la necesidad de mejorar los servicios ofrecidos a través de los grupos, prestándose atención a la formulación de principios que podrían ser utilizados por los "trabajadores de grupo".

En 1912 en Brooklyn, Estados Unidos, Samuel Richard Slavson, tomando la idea de Barnet, reúne en grupos a niños y trabajadores de barrios marginales, dando pie al inicio del movimiento científico de este método de trabajo. Slavson (1937) definía su objetivo de trabajo como "educar entreteniendo y proporcionar oportunidades de desarrollo a cada uno de los participantes por medio del intercambio de la vida en grupo". Entendía que "las relaciones cara a cara activan los procesos intelectuales y emocionales, establecen actitudes y socializan al individuo" (en Kisnerman, 1969:21).

Elabora así, la primera teoría de Trabajo Social de Grupo, demostrando una tendencia hacia el psicoanálisis. Sus grupos eran de integración voluntaria, porque "estos apelan a la naturaleza del hombre, traen consigo una participación del corazón, movilizan toda la buena voluntad para la educación y la acción" (Kisnerman, 1969:21)

Con la creación de "Pioneer Youth of América" en 1916 junto a Joshua Lieberman, se inicia la recopilación y publicación de experiencias referidas a la vida

en grupo. Su primera publicación, "Creative Camping" relata las experiencias de esta iniciativa. En 1940, Slavson publica un libro sobre proceso y técnicas de Trabajo de Grupo, "Creative Group Education", al cual denominó "grupo terapéutico", entendiendo que a través del intercambio intelectual y emocional que se produce en un grupo, los individuos se mejoran. Tres años después, dueño de un acervo metodológico científico fundó la "Group Therapy Association" para la investigación y elaboración de experiencias con este método.

Por otra parte, Lieberman, quien centra su trabajo en la faz formativa de la personalidad a través de experiencias grupales, señala en su obra que "el trabajador social es un líder cuya misión es ayudar al desarrollo de la personalidad", recalcando la importancia de la supervisión experta y que el grupo "ocupa un lugar tan grande en la vida de sus integrantes que su influencia a menudo supera a la escuela" (en Kisnerman, 1969, p. 21). Asimismo señala que la meta social de un grupo es trascender a la comunidad.

Wilbur Newstetter da otro paso definitivo hacia el método. Adquirió conocimientos en trabajo de grupos en un campamento de verano y en un centro de vecinos en el que participó con la colaboración de estudiantes y médicos. Sus experiencias le permiten dictar un curso sobre servicios de grupos, en la Western Reserve University of Cleveland. Trató de establecer principios y técnicas y de proporcionar experiencias a sus colaboradores, los médicos psiquiatras, en problemas relacionados con la higiene mental. Es el primero que enlaza las experiencias de la Psicología Social Experimental al Trabajo Social. Asimismo, dio a los trabajadores sociales oportunidades para practicar en el trabajo con grupos y su libro "Group Adjustment" fue adoptado para la enseñanza en algunas escuelas de Trabajo Social.

A partir de 1934 se inicio un movimiento tendiente a definir la técnica y objetivos de esta forma de trabajo que, finalmente llegó a adoptarse como un método del Trabajo Social profesional. Durante este año se creó en Norteamérica una comisión dentro de la Conferencia Nacional de Trabajo Social para el estudio de Trabajo Social de Grupo.

A partir de los autores de este período se constituye una teoría –superada ampliamente en la actualidad- partiendo de la nada, en base a la experiencia, el ensayo, prueba y error, cuyos puntos centrales podemos resumir en los siguientes aspectos(Kisnerman, 1969)

- ✓ Su fin radica en la recreación.
- ✓ Se centraba en el individuo.
- ✓ El asistente social es líder para el grupo

Universidad de Valparaíso
CHILE
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BIBLIOTECA

- ✓ El programa estaba confeccionado por el asistente social como representante de una institución
- ✓ No se tenían en cuenta las necesidades y motivaciones de los miembros ya que con actitud paternalista se formaban grupos o clubes para distraerlos del peligro de la calle.

Por otra parte, Grace Longwell Coyle, recoge la influencia freudiana y es la primera en aplicarla al Trabajo Social con Grupos, señalando que "cuando comenzó a enseñarse en las escuelas de servicio social con grupos, la teoría de la conducta individual que era objeto de la enseñanza, había alcanzado ya su etapa psicoanalítica, por lo cual se hizo necesario integrar una teoría de la personalidad sumamente adelantada, desarrollada y orientada ya hacia fines de tratamiento especialmente de los problemas afectivos, con una teoría relativamente rudimentaria del pequeño grupo". (en Kisnerman, 1969:24) Coyle, es la primera autora de un libro de Trabajo Social de Grupo, y es la primera profesora del método con el sentido que actualmente se le da a la metodología, si bien sigue aceptando al trabajador social como líder, no acepta que el trabajador social de grupo atienda como caso individual a un miembro de su grupo.

A partir de ella, en 1925, el Trabajo Social de Grupo deja de ser puramente recreativo, para pasar a ocuparse también de lo terapéutico. Durante la Conferencia Nacional de Servicio Social, celebrada en Montreal en 1936, se declaró que este nuevo campo de acción constituía un método de Trabajo Social profesional. Es preciso mencionar también que la incorporación de este método de Trabajo Social en los programas académicos de las Escuelas de Trabajo Social de Latinoamérica se produce a partir de la celebración del Primer Congreso Panamericano de Servicio Social, realizado en Santiago de Chile en 1945.

La tan ansiada consolidación del Trabajo Social de Grupo, como método de la profesión, se produce a partir de 1949, año en el cual se publicaron en Estados Unidos los primeros cuatro textos sobre Trabajo Social de Grupo, por los autores Gerter Wilson y Gladys Rayland, Gisela Konopka, Harleigh Trecker y Grace Coyle. Aún durante esa época se carecía de un cuerpo ordenado de conocimientos, de marcos de referencia, así como de proposiciones teóricas organizadas y conceptualizadas sistemáticamente. Al respecto, Kisnerman (1969:26) señala "Gradualmente los profesionales de Trabajo de Grupo, consientes del estado de desarrollo de este método y de la necesidad de identificar, fortalecer y sistematizar conocimientos, empezaron a dedicar sus esfuerzos para interpretar este estado de desarrollo y por lograr un conjunto de conocimientos teóricos que estuviera de acuerdo con las exigencias del ejercicio profesional".

En los últimos años son muchos los esfuerzos por lograr la diferenciación entre Trabajo Social de Grupo, recreación informal y educación. Konopka (1963:12) señala: "Sería ridículo identificar hoy la recreación con Trabajo Social de grupo, sería como identificar Trabajo Social de Caso con dar limosna"

En la actualidad, el Trabajo Social de Grupo está sufriendo rápidas transformaciones. Al respecto Helen Harris (1968:54), menciona "Ha roto la envoltura demasiado estrecha en la que estaba encerrado, apareciendo cada vez más frecuentemente con las vestiduras simbólicas que indican los dos extremos de su campo de acción actual, el del personal de hospitales y clínicas y el de los desposeídos". De esta forma, podemos apreciar que los cambios de las últimas décadas en el Trabajo Social de Grupo son cambios en sus dominios territoriales, en los problemas que considera compatibles con sus habilidades, y en sus formas de acción. Su dominio se ha extendido, de las instituciones dedicadas al desarrollo de los jóvenes, la formación del carácter, las actividades para las horas libres, las cuales tienden a mejorar la actuación social y brindar más oportunidades, a aquellas instituciones y lugares establecidos para rehabilitar, reformar o restaurar dicha acción social cuando se la considera problemática, deficiente o deteriorada. Se ha hecho cargo de los problemas del mal desempeño del individuo, manifestados en su enajenamiento de los grupos o en sus relaciones interpersonales, es decir "de grupo". Ha ampliado su repertorio de actividades profesionales, incluyendo una serie de métodos terapéuticos de influencia.

La autora agrega: "Desde el momento de su profesionalización, el Trabajo Social de Grupo buscó determinar y diagnosticar a los miembros individuales de los grupos. Pero el verdadero tratamiento del miembro individual del grupo, debido a sus problemas particulares, es la relación de dichos tratamientos de los problemas personales con la condición de miembro del grupo. Estos problemas son los que hoy ocupan la atención del Trabajo Social de Grupo" (Harris,1968:54).

Al introducirse y resultar útil en los centros psiquiátricos y otros centros de rehabilitación, el trabajo de grupo "se ha imbuido inevitablemente en las ideas del ámbito terapéutico, de la psicopatología y psicodinámica individual (expresadas e influidas por el grupo), y hasta el modelo "estudio-diagnóstico-tratamiento" que heredó del servicio social de caso individual (con algunas consecuencias crónicamente molestas) de esos mismos ambientes". (Harris, 1968:55)

Pero también, es preciso mencionar que existen tendencias hacia otras direcciones. El Trabajo Social de grupo nunca ha abandonado el centro vecinal, la población marginada. Sin embargo con el tiempo la influencia del centro comunal que le dio origen decayó a medida que sus residentes se establecían y los problemas sociales que

dieron origen a este método de intervención iban desapareciendo. Sin embargo durante las últimas décadas, debido en parte a la nueva condición respetable de los pobres, en parte a quienes dentro de sus propias filas procuraban despertar la conciencia, el Trabajo Social de Grupo, ha semejanza que el de Caso individual, ha vuelto a ocuparse otra vez de los más necesitados.

Inspirado ahora de nuevas ideas acerca de los efectos de la clase social, la cultura y la raza, sobre las motivaciones y comunicaciones de los que sufren prolongada pobreza y postergaciones, un sector del Trabajo Social de Grupo "ha vuelto a tratar de ubicar nuevamente a los jóvenes de los barrios marginales, desubicados, desposeídos y propensos a caer en el delito. En forma paralela, con el intento de Trabajo Social de Caso de llegar hasta los "inaccesibles", el trabajo de grupo ha acrecentado sus esfuerzos en una forma hasta ahora no ensayada, en busca de los jóvenes difícil de atraer. Los delincuentes o delincuentes en potencia, las pandillas socialmente enajenadas o que constituyen una amenaza, los jóvenes que han desertado no sólo de la escuela sino de todas las funciones regularizadas, socialmente valoradas, estos preocupan de nuevo al Trabajo Social de Grupo." (Harris, 1968:56)

A modo de resumen podemos encontrar la siguiente esquematización en relación al desarrollo histórico del Trabajo Social de Grupo, propuesta por Rosa Resnick (1997):

Decenio	Proceso de evolución
De los veinte:	Se realizan los primeros estudios sobre este modelo de intervención social.
De los treinta	TSG es aceptado como método específico y autónomo de la profesión, básicamente como respuesta a los problemas de soledad derivados del deterioro del tejido social producido por el rápido crecimiento industrial y el proceso de urbanización
De los cuarenta	Período de síntesis: el TSG adquiere un perfil propio. Se publican cuatro obras clásicas sobre el tema (1949): Social Group work Practice, Gertrude Wilson y Gladys Ryland; Social Group work, Harleight Trecker; Group Work cith American Youth, Grace Coyle; Therapeutic Group Work with Children, Gisela Konopka.
De los cincuenta	Expansión de la practica hacia varias direcciones. Gisela Konopka publica Social Group Work: Helping Process, publicado en español con el título de Trabajo Social de Grupo, una obra clásica dentro del trabajo social de grupo
De los sesenta	El Trabajo Social de Grupo aparece como modelo de tratamiento. Se produce la elaboración de un "Marco de referencia para el trabajo social de grupo", (1959 – 1963,National Group Work Practice Commitee, de la NASW de Estados Unidos). Este documento resume los cinco tipos de propósitos por los que se emplea el TSG: propósitos correctivos, preventivos, fomentos del crecimiento social normal, el crecimiento personal y la responsabilidad y participación ciudadana.
De los setenta a los noventa	A partir de los años sesenta se produce la consolidación del método, con una gran variedad de propósitos. Señalamos algunos: ▪ Recreativo y de tiempo libre ▪ Rehabilitación, para recuperar capacidades u orientar comportamientos. ▪ Educativa-correctiva, para ayudar a personas con problemas de conductas. ▪ Socialización, en el sentido de adquirir valores y modos de ser útiles para la vida en sociedad. ▪ Terapéutica-educativa. ▪ Prevención, para anticipar problemas antes de que ocurran. ▪ Promocional, para que la gente a través de una acción conjunta, como es la tarea en grupo, actúe para cambiar su medio y entorno social.

Fuente: elaboración propia, en base a Resnick (1997)

3.3 Trabajo Social de Grupo en América Latina

En América Latina, la historia del Trabajo Social de Grupo es corta y no permite distinguir, en la forma como lo hemos hecho, etapas sucesivas de desarrollo histórico. En América Central y del Sur se da un verdadero transplante de ideas, técnicas y experiencias maduradas en una realidad social muy distinta. Por eso, vamos a encontrar, al mismo tiempo y aún en los mismos países o ciudades, trabajos con grupos propios del período precientífico y actividades con todos los caracteres científicos deseables.

Los documentos revisados nos señalan que la divulgación del método se produce luego de la Segunda Guerra Mundial y –como señaláramos anteriormente- el punto de partida oficial, podríamos establecerlo en el primer Congreso panamericano de Servicio Social, realizado en Chile en 1945, que declaró de importancia la inclusión de la enseñanza del método en los programas de estudio de las escuelas de Trabajo Social de la época.

Los antecedentes nos muestran que la vía de ejecución de esta resolución internacional, fue el viaje a Estados Unidos de profesionales o docentes, a fin de capacitarse en Trabajo Social de Grupo y, a la vuelta, hacerse cargo de su enseñanza; paralelamente a ello, visitaba a países latinoamericanos un experto o especialista que dictaba cursillos para graduados y propiciaba una compilación de las actividades profesionales.

En este sentido, Umaña (1960,101) comenta: "Es sabido que la década del 50', se caracteriza por el comienzo de un proceso de reconocimiento y extensión de nuestra profesión que, entre otros síntomas, se manifiesta por la fundación de nuevas escuelas en los países que ya tienen y la creación de la profesión donde no existe (caso de El Salvador, Nicaragua, Honduras, Haití), debiendo tenerse en cuenta los planes de estudio de los nuevos organismos docentes, ya que incluyen no sólo el método de Grupo, sino también el de Comunidad y los de Investigación y Administración. En la actualidad, podemos afirmar sin titubeos que en los centros de formación de Trabajadores Sociales, el Trabajo Social con Grupos está totalmente integrado a los planes de estudio y es enseñado con la misma importancia que los métodos de Caso y Comunidad".

Sin embargo, es preciso realizar algunas reflexiones para comprender cuál es la situación real de este método en América Latina. Para ello, tenemos que concebirlo integrado en la totalidad a la acción profesional y tener en cuenta no sólo su reciente incorporación, sino también y muy especialmente, la situación socioeconómica del

continente, o sea el tipo y extensión de los problemas que le toca enfrentar al Trabajo Social:

En este sentido, Virginia Paraíso (1995), sintetiza la situación latinoamericana mencionando los siguientes aspectos

- Tasas muy elevadas de crecimiento demográfico y, por consiguiere una elevada proporción de familiares a cargo de un núcleo familiar numeroso.
- Redistribución acelerada de la población con altas tasas de concentración en zonas urbanas, asentamiento disperso y aislado en las zonas rurales y una fuerza de trabajo sumamente móvil geográfica y ocupacionalmente.
- Ingresos bajos y distribuidos en forma desigual, unidos al lento crecimiento de la producción y a la capacidad de las economías para emplear productivamente una fuerza de trabajo que crece casi a razón del tres por ciento anual.

Las condiciones mencionadas crean problemas cuya solución es considerada en la región como motivo de preocupación y el objeto de la actividad de Trabajo Social. En este sentido, Paraíso, al considerar las condiciones imperantes en la región, señala los siguientes motivos, grupos de intervención y las capacidades que el Trabajo Social Latinoamericano aspira aumentar:

Motivos de preocupación del Trabajo Social:	**Grupos de Intervención del Trabajo Social en Latinoamérica:**	**Orientado a aumentar las capacidades:**
✓ Incapacidad individual y los obstáculos que impiden al hombre aprovechar las oportunidades de una "vida mejor" que le ofrece la sociedad. ✓ La debilidad y desorganización de la vida familiar. ✓ Las deficiencias e imperfecciones del actual orden social y de sus instituciones ✓ Las calamidades públicas.	✓ Protección de la infancia y la juventud ✓ Promoción del bienestar de la familia ✓ Promoción del cambio y adaptación social ✓ Mejoramiento de la vida comunitaria ✓ Sostenimiento de desarrollo económico ✓ Complementación con servicios organizados	✓ Del individuo para actuar mejor en sociedad. ✓ Del grupo social para ocuparse de actividades cooperativas en beneficio mutuo. ✓ De la comunidad para ofrecer a las personas y grupo mayores oportunidades de participación en sus actividades.

Fuente: Paraíso (1995:17)

En este sentido, la autora comenta: "En realidad, parece que el servicio social en América Latina se preocupa mayormente de las necesidades fundamentales de los individuos y los grupos primarios. No puede esperarse de otra cosa en situaciones de pobreza en las que la preocupación central es la lucha por sobrevivir y las necesidades del momento son tan apremiantes que el individuo ni siquiera puede pensar en el futuro hasta que hayan sido satisfechas estas necesidades" (Paraíso, 1995:17).

Considerando el contexto antes descrito, podemos afirmar que la modificación de los roles sociales, el ambiente impersonal de la ciudad y la poca comunicación que existe entre las parejas en ciertas esferas sociales, amenazan la integridad familiar presentándose situaciones en que el grupo primario no es ya la unidad básica para la satisfacción de las necesidades de los individuos. Se entiende, entonces, al satisfacer estas necesidades por otros medios, la presencia de problemas sociales como alcoholismo, la delincuencia juvenil, el uso de estupefacientes, el abandono de la niñez y la desintegración familiar.

La situación social descrita en términos generales, constituye el contexto en el que el Trabajo Social de Grupo presta su colaboración en nuestro continente. Es más, teniendo en cuenta los orígenes del método, es conveniente anotar las consideraciones que afectan en mayor o menor grado la aplicación del Trabajo Social de Grupo en Latinoamérica:

La marginación económica de un sector considerable de la población hace necesaria una capacitación para el ingreso de esta población en el proceso productivo de los países. Además con el cambio de ambiente de una zona rural a una urbana, ciertas necesidades se intensifican como es el caso de la recreación, exigiéndose la planeación y prestación de servicios para atender estas necesidades. Por lo general, los recursos existentes son muy limitados, ya que no existe conciencia en relación con la urgencia de atender estas necesidades lo cual conlleva, en muchos casos, a la ausencia de un presupuesto adecuado ni de personal necesario en cantidad y calidad suficiente.

Como consecuencia, Dupont (1969) sostiene que la penetración del Trabajo Social de Grupo ha sido lenta, debido a que las estructuras administrativas y la concepción de las instituciones, generalmente no se adecuan a una labor que exige, por ejemplo, locales apropiados disponibles, y tiempo para reuniones de personas que suelen ser vistas como intrusas.

Dupont menciona que, esta situación se ve acentuada en muchos países latinoamericanos en los cuales aun subsiste la orientación paternalista del Estado, al igual que las organizaciones benefactoras y las comisiones de ayuda integradas por voluntarios; lo cual indica que aun no se disponen de las soluciones de fondo que impedirían el surgimiento de formas paliativas ya superadas. Dicha situación limita la participación de los beneficiarios en el mejoramiento de los servicios que reciben y en la obtención de los recursos sociales con que se cuenta, marginándolos de los procesos de desarrollo. Lamentablemente en muchos de estos países persiste la idea de un Trabajo Social que Ander Egg ha descrito como "de carácter conformista y conservador en una sociedad que para salir del sub desarrollo exige insoslayablemente de cambios radicales" (en Dupont, 1969:19).

Otra peculiaridad del Trabajo Social de Grupo latinoamericano es que, comparativamente, su práctica es aun incipiente, debido a la falta de posibilidades institucionales como dijéramos, pero también a la inconsistencia de su teoría. Este método se apoya científicamente en los conceptos sobre grupos provenientes de investigaciones de la sociología y la psicología social. Dichos estudios han logrado importantes conclusiones; pero no siempre pueden generalizarse, debido a que ellas responden a un determinado marco histórico y económico social. La psicología social al no estar desarrollada en América Latina, obliga a que sus conceptos deban ser "convertidos" para darles aplicabilidad y, por lo tanto, los del propio método no son siempre operativos por las razones ya expresadas.

En consecuencia, surge como característica local, la urgente necesidad de definir los objetivos, funciones y procedimientos propios del servicio social de grupo e integrar la teoría existente con las experiencias nuevas que se cumplan, los conceptos de las ciencias sociales, la investigación y los programas de actividades. Parece razonable intentar una tarea de tal envergadura, si tenemos en cuenta que a partir de 1945 en que se comienza a enseñar y a aplicar, ideas contenidas en los textos enumerados, las que si bien en su lugar de origen significan todo un proceso de desarrollo, esta condicionado por diversos factores propios del lugar, los que tienen poco que ver con los que juegan en estas realidades.

Al respecto, Dupont realiza los siguientes comentarios: "En cuanto a la práctica, generalmente no se corresponde con teoría alguna, sino con la capacidad de creación, opiniones e instituciones de quien la realiza, la que se cumple con grupos de personas marginadas o de baja condición económica social y sin experiencia de agruparse voluntariamente. Los más comunes son de niños, jóvenes, madres y vecinos de viviendas económicas, barrios alejados de los centros urbanos que imponen

tratamientos de reparación e impiden que lleguemos a la prevención y planificación". Agrega que, "Por otra parte, se observa que los programas de actividades del Trabajo Social de Grupo latinoamericano, se dirigen comúnmente hacia metas dentro del grupo a lograr algunas mejoras o servicios para el barrio o la zona, pero evitan cuidadosamente rozar intereses creados o dirigirse hacia el cambio de estructura". De esta forma, se aprecia que en la zona el método de grupo se encuentra todavía "en la etapa del tecnicismo aséptico: aparecen los profesionales de la asistencia social como químicamente puros. Incoloros e insípidos. Se pretende una objetividad aséptica y de la cual somos obreros, en que se intenta la integración del humanismo y la técnica"

Y añade: "Esta acción limitada, estándar y no comprometida implica, desvirtuar el sentido que tuvo la profesión desde sus orígenes, lo mismo que el origen del método de grupo, que se nutrió con los numerosos esfuerzos que se realizaron para integrar a la vida americana –cuna del método- a los hombres mas desposeídos, a través de ayudarlos a tomar conciencia de sus posibilidades individuales y de las ventajas del esfuerzo cooperativo y responsable". (1969, p. 19 y ss)

Dada la situación política, social y económica de América Latina, se ha hecho evidente, para la profesión, la necesidad de recapitular sobre la teoría y la práctica del Trabajo Social, poniéndolas a tono con las necesidades existentes y vinculándolas con los esfuerzos conjuntos hacia el desarrollo. En este sentido, el papel actual del trabajador social latinoamericano se dirige al cambio de mentalidad, a la difusión de los planes de desarrollo, y al desenvolvimiento de programas coadyuvantes, a la puesta en marcha de los mismos en los niveles medio y locales. El Trabajo Social de Grupo y la Organización de la Comunidad, se convierten entonces en instrumentos esenciales de motivación y educación social de los ciudadanos y habitantes que, generalmente, se encuentran muy alejados de los centros culturales y de los órganos de decisión política.

3.4 El Trabajo Social de Grupo en Chile

El Trabajo Social de Grupo comenzó a enseñarse en 1945, como lo mencionáramos anteriormente, cuando recién se estaba dando cumplimiento a la declaración del Primer Congreso Panamericano de Servicio Social. Por lo tanto, había una casi absoluta falta de bibliografía adecuada, carencia total de experiencias ilustrativas y serias dificultades para la realización de los trabajos prácticos, constituyéndose en factores negativos de la docencia y el aprendizaje. Paulatinamente se han ido neutralizando y en la actualidad se tiene perfecta conciencia de las vías eficaces para superar definitivamente lo que va quedando de los mismos. (Umaña, 1960)

El panorama latinoamericano que hemos descrito, se aplica -en términos generales- casi exactamente a nuestro país, pudiendo afirmarse un gran interés por parte de los profesionales por incorporar el método a las instituciones donde trabajan. También los estudiantes sienten gran atracción por el trabajo con grupos (y con comunidades), en razón de considerarlo muy adecuado a las presentes circunstancias históricas y a la índole y características de los problemas que nos aquejan.

En la actualidad, ya se cuentan con experiencias prolongadas de Trabajo Social de Grupo, en ámbitos como la salud, educación, vivienda donde se han realizado diversas prácticas de los estudiantes de las Escuela de Trabajo Social. Además, habría que agregar un gran número de instituciones que realizan actividades temporarias con el método, debido a dificultades de espacio, funcionales, etc., o experiencias con un solo grupo de personas.

Para comprender de mejor forma el desarrollo histórico de este método en nuestro país, es necesario conocer los contextos por los cuales la profesión fue evolucionando. Es preciso mencionar la escasez de material bibliográfico respecto al desarrollo del método de grupo en sí, por lo cual, para suplir dicha falta, nos basaremos en cuatro fases en las cuales Nidia Aylwin, (en Quiroz, 2001) esboza el desarrollo histórico de la profesión:

✓ **Esfuerzo de profesionalización (1925 – 1960):**

El Servicio Social nace en un momento histórico marcado por el conflicto y la inestabilidad: demandas de los trabajadores, promulgación de la Constitución de 1925 –generadora de las principales políticas sociales- crisis económica de 1929, cierre de las salitreras, golpe militar de 1927, etc. Esta primera etapa se caracteriza por el surgimiento y consolidación de la profesión fundando la primera Escuela de Servicio Social de América Latina, Escuela Dr. Alejandro del Río, la cual inicia un importante proceso de formación de profesionales, el que se funda primeramente en la tradición europea, y, posteriormente recoge los aportes de las escuelas norteamericanas. La intervención se centra principalmente en la atención en los campos de la salud y del derecho de las personas y sus familias, siendo eminentemente asistencialistas. Como se señalaba anteriormente, a partir de 1945 se incorpora la intervención a nivel grupal, el cual se desarrolla desde el mismo carácter asistencialista con el cual se identifica este período.

✓ **Compromiso con el cambio (1960 – 1973):**

El contexto nacional de la época se ve fuertemente influenciado por las reformas iniciadas por el gobierno de Frei (1964): reforma agraria, reforma educacional, ley de juntas de vecinos, ley de sindicatos campesinos, etc. Por otra parte en 1970 se da impulso a la organización popular y a la politización, asociado a la asunción al poder del gobierno socialista de Allende. De esta forma el objeto de la profesión se traslada al contexto de los movimientos sociales, aspirando a profundos cambios en las estructuras de la época. De esta forma, los trabajadores sociales chilenos –así como todos los latinoamericanos- se ven enfrentados a un proceso de Reconceptualización de la profesión, cuestionando el rol, las metodologías, los niveles de intervención y el carácter asistencialista que hasta ese momento definía la profesión. Los niveles de intervención de Caso, Familia y Grupo son cuestionados en su dimensión asistencial, incorporándose nuevo nivel el de Organización y Desarrollo de la Comunidad. Es importante mencionar que como resultado de esta profunda autocrítica a la profesión, se resignifica la metodología de Caso y Grupo centrándose desde entonces a la realidad, a las necesidades y particularidades de América Latina.

✓ **Subsistiendo a condiciones difíciles (1973-1990):**

El Gobierno Militar crea una nueva institucionalidad, cambia el modelo de desarrollo produciendo profundos cambios en el contexto socioeconómico y político del país el que trae como consecuencia un aumento significativo de la pobreza. En el ámbito profesional se produce un cierre de los procesos iniciados en la época anterior, cierre de escuelas, expulsión de profesores y alumnos, rediseño de currículo, objetivos, objeto y metodología de la profesión, "planteando una formación tecnológica cuya característica central es la desideologización de la práctica social rescatando como valor la neutralidad de intervención" (Castañeda y Salamé, 2004:39). De esta forma, se vuelve al carácter asistencialista y a la priorización de lo individual, en perjuicio de la intervención grupal y comunitaria.

✓ **Reconstruyendo la democracia (1990 a la fecha)**

1990 marca el inicio de lo gobiernos democráticos. Para Nidia Aylwin, la principal tarea nacional de esa fecha fue la reconstrucción de la democracia, no solo a nivel político sino también económico, social y cultural. El Trabajo Social aporta a esta tarea promoviendo el respeto a la dignidad de la persona y el desarrollo de formas democráticas de convivencia, principalmente a través de la tarea educativa y organizacional que realiza por medio del trabajo con grupos y comunidades, de esta forma se apunta a la superación de la pobreza y el aporte profesional en el desarrollo

económico con justicia social. Así, el desafío principal que se le presenta a la profesión es realizar de manera combinada y efectiva lo asistencial en conjunto con la planificación de políticas sociales sin perder la posición privilegiada en la atención directa a los grupos humanos. La profesión se encuentra en un momento en el cual los niveles de intervención de Caso Social y Familia, Grupo y Comunidad están consolidados, y en donde se procura generar opciones de intervención que busquen adecuarse a los nuevos requerimientos sociales, perfeccionando constantemente sus estrategias de intervención sin olvidar los valores básicos que impulsaron el surgimiento de la disciplina humanizando la sociedad tecnológica en la cual nos encontramos.

IV. TRABAJO SOCIAL DE GRUPO EN LA SOCIEDAD DE LA INFORMACION

Como praxis social, el Trabajo Social tiene como propósito "hacer que el hombre tome conciencia de su valor y de su dignidad personal que le permita realizar su vocación real de transformar el mundo, superando las contradicciones que operan en la sociedad y en consecuencia dinamizar el cambio histórico social". De esta forma, la tónica de la acción del Trabajo Social actual es la movilización de la comunidad para su real participación en el proceso de cambio, por lo tanto nuestros métodos y técnicas deben permitirnos actuar con reflexibilidad.

Si como disciplina pretendemos cambios estructurales y un real acceso de la comunidad a la toma de decisiones debemos buscar, seleccionar y crear técnicas que contribuyan a acelerar el proceso de cambio. Al respecto, Araneda, Delagado, Ernst, Henríquez y Pinto (1973), señalan que estos cambios se deben caracterizar por ser dinámicos, coherentes, complementarios y autogenerados.

Al destacar el papel del hombre y la comunidad como sujetos de los cambios reconocemos como uno de los factores fundamentales del proceso de desarrollo la participación de toda la población. Se le da valor a la toma de conciencia de la comunidad, pero al mismo tiempo, es indispensable una adecuada canalización e institucionalización de ésta para que la participación popular sea auténtica y efectiva.

Como consecuencia de este propósito profesional, emerge con mayor importancia el cumplimiento de la función de educación social[7] de la disciplina, con el fin de preparar al hombre para su efectiva participación en los procesos de cambios.

Según el diccionario de sociología de Fairchild (en Dupont 1969), participación es la "entrada en cualquier situación social definida, identificándose con ella por medio de la comunicación o de la actividad común". Al desmembrar lo elementos de esta definición tenemos: situación social, identificación, comunicación y actividad común. Es posible sostener entonces, que el Trabajo Social de Grupo promueve o facilita la participación de la gente, a través de enseñarle a actuar en grupos y a hacerle conciente de las necesidades y problemas de su medio; esto contempla el principio operacional de todos los métodos de que los clientes sean artífices de su propio mejoramiento y busquen soluciones concientemente.

[7] La función de educación social del Trabajo Social procura estimular una actitud critica, objetiva y reflexiva acerca de las causas y efectos de los problemas y de los recursos disponibles con el fin de promover las transformaciones necesarias para los cambios estructurales deseados

Sin embargo, Dupont sostiene que también sería defendible la tesis de que el mismo Trabajo Social de Grupo es una forma de participación social. En efecto, si dejamos de lado la corriente terapéutica, y tenemos en cuenta los grupos juveniles y el trabajo que se realiza con las juntas vecinales, esta afirmación parece legítima. Pensando el punto en términos de interrelación de métodos, resulta aún más nítido, ya que en la práctica no es posible prescindir del Trabajo Social de Grupo en cualquier trabajo de Organización de la Comunidad, ya que éste tiene como objetivo promover el acercamiento y colaboración de personas e instituciones para elaborar y desarrollar determinados programas, provoca situaciones de grupo que pueden participar activamente gran número de vecinos, representantes de instituciones, colaboradores, etc. (Ander Egg 1995)

Parece indudable, entonces, que el Trabajo Social de Grupo es un puente entre Caso y Comunidad y un instrumento imprescindible para este último. Las posibilidades de dar partición efectiva a muchos grupos, integrándolos en la sociedad con un rol positivo y vinculándolo además, a los planes nacionales de desarrollo. Por otra parte, se sabe que la gente aprende y adquiere hábitos, de mejor forma o más rápidamente, si lo hace en grupo; sería posible entonces reunirlas en barrios, alrededor de diversos centros de interés y, a partir de ahí, integrarla en programas sociales de otra envergadura que se articulen con los planes de desarrollo.

Al respecto Dupont (1977:26) agrega: "Si somos capaces de lograr que la gente se interese por esos programas básicos y luego organice un programa propio del grupo en que está, habremos logrado un primer éxito; el siguiente sería ampliar el panorama hacia afuera, comunicando a los grupos entre sí y pasando a analizar de mayor complejidad, detectando inquietudes, opiniones y carencias cuya atención debe ser un medio para que el plan nacional de desarrollo pueda aplicarse a nivel local. La educación cívica y social sería entonces una realidad".

Hasta ahora, hemos considerado la participación social como necesaria a los fines del bienestar social y deseable, a los fines de capacitación de aquellos individuos que no tienen mayores posibilidades de integrarse al esfuerzo nacional de superación de los niveles de vida. Sin embargo, es preciso mencionar que la filosofía de esta participación podría ser, y de hecho ha sido, aquella aceptada por el Trabajo Social, que siempre o casi siempre ha buscado caminos de acuerdo, consenso y aceptación de lo establecido en cada sociedad: estructuras, normas, valores y costumbres.

A la luz de estos antecedentes, y conociendo que el formato de grupo entrega oportunidades para los individuos que tienen situaciones o condiciones comunes para compartir experiencias, formas de copiado y estrategias para resolver problemas que ellos han encontrado de ser exitosas y que permite el desarrollar una red de ayuda y un

sentido de comunidad, podemos comprender la importancia que conlleva hoy en día la generación de procesos de intervención grupal, ya no sólo visto –desde la concepción clásica del método- como un campo de actuación o un movimiento, sino como un objetivo o meta.

Sin embargo, al contemplar la variedad de prácticas que abarca el actual Trabajo Social de Grupo en sus esfuerzos de educación-terapia y educación-socialización surge la ineludible pregunta ¿Qué es finalmente el "trabajo de grupo", para el "aconsejamiento de grupo", para la "terapia de grupo" para la "dinámica de grupo", para el "proceso de grupo"? Los párrafos siguientes intentarán dilucidar estas interrogantes

4.1 Definición del Método del Trabajo Social de Grupo

Existen dos enunciados clásicos que definen al Trabajo Social de Grupo. Slavson lo señala como "un método de educación social en que los miembros del grupo son educandos, educadores y material didáctico, actuando en un proceso de interacción" (Kisnerman, 1969:35). Asimismo, Newstetter (en Umaña, 1960:6) afirma: "Servicio Social de grupo es el proceso socio educativo que tiene por objeto el desarrollo y adaptación de un individuo a través de su asociación voluntaria con un grupo, y el uso de esa asociación para otros fines socialmente deseables". Ambos dan cuenta de la noción clásica con la que se inicia el trabajo con grupos, el cual apuntaba principalmente a la organización y sistematización de procesos recreativos con fines educativos.

Posteriormente, Grace Coyle lo define como: "Servicio Social de grupo es el proceso educativo que impulsa el desarrollo de la personalidad y la adaptación social de los individuos a través de la asociación en grupos voluntarios" (en Umaña, 1960:6). A partir de esta conceptualización la autora identifica dos ideas principales que están contenidas en el trabajo social de grupo (en Ander Egg, 1995:315)

- ✓ El crecimiento y desarrollo de los individuos mediante la experiencia de grupo
- ✓ El empleo del grupo por sus miembros para propósitos sociales que ellos mismos consideran deseables.

Años más tarde, G. Konopka (1963) establece el puente de unión entre el por qué y lo que es del Trabajo Social de Grupo, al señalar que las tres premisas de este método son:

- ✓ El servicio social como profesión trata de mejorar el funcionamiento de las personas.

- ✓ Existe una correlación significativa entre funcionamiento social y experiencia de grupo.
- ✓ Las personas necesitan de ayuda (a veces de ayuda profesional) para mejorar su funcionamiento social. El Servicio social de grupo es uno de los medios para hacerlo.

De esta forma, afirma que el Trabajo Social de Grupo "es un método del servicio social que ayuda a los individuos a mejorarse en su funcionamiento social a través de intencionadas experiencias de grupos a manejarse más eficazmente con sus problemas personales, de su grupo y de su comunidad."(Konopka, 1963) realizando la integración de la metodología del Trabajo Social y explicitar la intencionalidad de ayuda, otorgándole al método un sentido más terapéutico.

Siguiendo esta línea, Vinter -desde una perspectiva más amplia- lo ve como un instrumento para inducir cambios deseables y lo define como: "una forma de prestar servicios a individuos, dentro y a través de pequeños grupos. Esta práctica se utiliza junto a otros procesos de ayuda. Los grupos se utilizan de forma amplia:

- ✓ Para solucionar problemas (grupos de tratamiento)
- ✓ Para realizar tareas (grupos de intervención orientados hacia la acción)

Así considera que "El grupo es un medio y un contexto de ayuda, ya sea para los individuos que lo constituyen, o bien para la consecución de determinados objetivos sociales" (en Ander Egg, 1997:75)

Finalmente el Diccionario de Trabajo Social, lo conceptualiza como "una forma de acción social realizada en situación de grupo que puede perseguir propósitos muy diversos (educativos, correctivos, preventivos, de promoción, etc.), cuya finalidad es el crecimiento del grupo hacia tareas específicas y como medio para actuar sobre ámbitos sociales mas amplios" (Ander Egg, 1995:315).

Dadas las definiciones revisadas, se constata que el término de Trabajo Social de Grupo comprende dos acepciones, *como método y como proceso.*

4.1.1 El Trabajo Social de Grupo como método y como proceso:

Al hablar del *método*, nos referimos al conjunto de normas que dirigen un proceso; al conjunto de conocimientos que explican su contenido científico. Desde las definiciones revisadas, podemos decir que el Trabajo Social de Grupo es el método de Trabajo Social Profesional que procura el desarrollo personal de un individuo a través de sus relaciones con un grupo, y la orientación de ese grupo para una adecuada participación social.

Como *proceso*, el Trabajo Social de Grupo alude al desarrollo personal de un individuo a través de su asociación voluntaria con un grupo y al crecimiento social de esos grupos a través de cierto transcurso de tiempo. "Este proceso es determinado por los objetivos de la organización, las fuerzas dinámicas y los esfuerzos de ajustes hechos dentro del propio grupo, la destreza del trabajador para observar e interpretar los esfuerzos formativos y de ajuste que se realizan dentro del grupo, y de la selección y aplicación de una técnica eficaz de trabajo, que se enfoque hacia resultados constructivos". (Friedlander, 1969, p. 187)

Bajo esta premisa, Boehm y Wolfe (en Kisnerman, 1969:36) plantean que los objetivos del Trabajo Social de Grupo son los siguientes:

1. ***Restauración de las relaciones sociales a un nivel optimo de funcionamiento.*** La acción puede ser curativa o rehabilitadota. En sus aspectos curativos, busca identificar, controlar o eliminar los factores que en el proceso de interacción han causado el deterioro. En sus aspectos rehabilitadotes intenta reconstruir y/o reorganizar los patrones de interacción que están dañados y reconstruir otros nuevos. Este objetivo debe valorarse hacia la inserción del hombre en su realidad, confluctuándolo si es necesario con ella, para que accione sobre la misma.

2. ***Provisión:*** incluye tres líneas de acción: a) movilización de la capacidad latente del individuo del grupo para actuar; b) reorganización de los recursos sociales existentes que se han creado para servir como una infraestructura para el funcionamiento social del individuo, a través de una mejor organización y coordinación; y c) la creación de recursos individuales y sociales para promover, mejorar y facilitar el proceso de interacción. Este objetivo inminentemente educativo lanza al Trabajo Social de Grupo a la problemática del desarrollo en tanto capacita a individuos, grupos y comunidades para ser su agente.

3. ***Prevención de los problemas relacionados con la interacción social.*** El Trabajo Social de Grupo comenzó con este objetivo, en tanto y a través de la recreación, orientó a niños y jóvenes que de otro modo podrían caer en delito. En ese enfoque quedó detenido muchos años. Hoy esta dirigido a la identificación de elementos potenciales para la acción y hacia una mejor comprensión de la población sujeta a riesgo. Su acción va a la eliminación, control y persecución de los factores que tienden a crear o agravar los problemas o las causas de su recurrencia. Implica investigación en tanto requiere analizar los hechos conectados con el problema, determinas áreas de ataque y técnicas de estrategia, identificar vacíos en los sistemas de servicio y establecer medidas de control. En este nuevo enfoque está el reto que hoy debe obligar al Trabajo Social para poder participar en los

procesos de formulación de política social, planificación y ejecución del desarrollo.

4.1.2 La Base Científica del Método de Grupo

La técnica de Trabajo Social de Grupo se nutre principalmente de dos ciencias, la sociología y la psicología social. También encontramos en sus fundamentos una fuerte incidencia de la ciencia de la educación. Para comprender cuáles son los elementos científicos que cada una aporta, realizaremos el análisis del proceso que conlleva el trabajo con grupos.

4.1.2.1 Análisis del proceso de Trabajo Social del grupo:

Aunque unidos y dependientes entre sí, se pueden distinguir dos procesos en el proceso de Trabajo Social de Grupo: uno educativo y otro sociológico.

a) Proceso Educativo:

Sands y Solomón (2003) sostienen que el Trabajo Social es formativo, por lo tanto tiene una intima conexión con la pedagogía. Etimológicamente educar significa "conducir hacia delante", y pedagogía es la teoría de la educación para la acción sistemática, y el educador ha comenzado a utilizar el grupo como método de aprendizaje escolar. La diferencia con el Trabajo Social de Grupo esta dada:

- ✓ En que la pedagogía es educación formal, sistemática, mientras que el Trabajo Social es informal y asistemático.
- ✓ El programa en pedagogía es impuesto, en Trabajo Social de Grupo es voluntario y confeccionado por el grupo.

Es sabido que la educación es integral para la práctica de Trabajo Social con grupos .La base de los procesos de cambios que cada intervención aspira realizar está en la educación. Por medio de la participación en un grupo, los miembros pueden obtener información medica o psicológica, conocimiento acerca de cómo los otros se ven y aprender como mejorar sus habilidades interpersonales. En este sentido Hatfield (en Sands y Solomon, 2003:6) menciona: "la función de la educación es la de desarrollar un cuerpo organizado de conocimientos y habilidades para la resolución de problemas generales que le ayudaran a resolver problemas personales, ambos en el presente y en el futuro. El foco en la educación es en ambos la aplicación de lo que es aprendido y su retención durante el tiempo".

Según Sand y Solomon (2003) su finalidad es el desarrollo de la personalidad, entendida como aquella que resulta de la ínter influencia entre la individualidad

(conformación biosíquica) y los valores ambientales. El medio ambiente[8] forma, modifica, perfecciona o destruye. Para la comprensión acabada de los diversos aspectos que influyen en este proceso, la profesión se basa en los diversos aportes que ha realizado la psicología al respecto. La psicología -como ciencia que estudia el comportamiento humano- ha contribuido a la comprensión de la dinámica de la conducta y de los métodos de análisis y de tratamiento.

Como los grupos consisten de individuos es de esperarse que los conceptos de conductas humanas elaborados por la psicología general formaran parte de la dinámica de grupo. Puede notarse influencia de cada una de las grandes teorías de la motivación, el aprendizaje y la percepción. Tal vez la más influyente a la fecha sea la conocida teoría cognoscitiva. Cartwritght y Zander la definen como "un punto de vista que insiste en la importancia de entender como los individuos reciben e integran la información sobre el mundo social y como esta información afecta su conducta" (1979:40). En este sentido, encontramos a teóricos como Asch, Festinge y Haider realizando importantes contribuciones al estudio de grupos dentro de esta orientación.

Uno de los principales aportes de la teoría psicológica, ha sido la caracterización de los procesos de la vida humana, estableciendo que se desenvuelve a través de diferentes etapas, -infancia, adolescencia, adultez y vejez- que van colocando al alcance del desarrollo biopsíquico del momento los estímulos del ambiente.

El mayor aporte al Trabajo Social de Grupo lo ha dado la psicología dinámica y es por este motivo es preciso mencionar los aportes relacionados por Sigmund Freud. La influencia de la psicología dinámica en el Trabajo Social fue aceptada inicialmente por Mary Richmond y ha sido reconocida por todos los trabajadores sociales de grupo del período científico. De esta forma, la mayoría de los trabajadores sociales de grupo están trabajando sobre una metodología "sui-generis", proveniente más de la psicología social que del trabajo social de grupo. Newcomb define que el objeto de la psicología social es el "estudio de los procesos y resultados de la interacción". Mead aporta: "la psicología social se interesa especialmente en el efecto que el grupo social produce en la determinación de la experiencia y la conducta del miembro individual" (en Kisnerman, 1969:30)

Así, se pone en evidencia que:

- ✓ El estudio de la dinámica de grupo es campo de la psicología social, si bien aplicable al Trabajo Social de grupo y al psicoanálisis de grupo.

[8] Los autores mencionan que debemos entender por medio ambiente a aquel medio moral, ya sea público o privado; la organización educacional y política; el medio social que son los grupos sociales, y principalmente los grupos con los cuales cada individuo se relaciona.

- ✓ La psicología social se funda en la experimentación, mientras que el Trabajo social en la calidez humana de la relación del trabajador social con individuos, grupos y comunidades, y su intencionalidad de ayuda.
- ✓ La psicología social permitió ahondar en los factores socioculturales que contribuyen a formar la personalidad, en la importancia de la comunicación en el estudio de motivaciones, actitudes, el perjuicio, el comportamiento social, los roles y status.

La psicología social se convierte así en la disciplina que mayor aporte de conocimientos ha proporcionado al Trabajo Social de Grupo, pues no sólo nos permite el estudio de la dinámica operada en un grupo, sino también del efecto que produce sobre el comportamiento de sus integrantes. La dificultad se presenta en ajustar sus conocimientos a los principios básicos y objetivos del Trabajo Social para modelar una doctrina.

De esta forma se esbozan los siguientes factores de los cuales se sirve el Trabajo Social del Grupo:

- ➢ **La teoría de Maslow, referida al desarrollo humano**

Manifiesta que el desarrollo de la personalidad humana se realiza a partir de una necesidad o impulso supremo. De esta forma, sugiere una tendencia intrínseca al crecimiento o autoperfección, una tendencia positiva al crecimiento, que incluye tanto los motivos de carencia o déficit como los motivos de crecimiento o desarrollo.La jerarquia de las necesesidades esta compuesta por los siguientes escalones, en orden ascendiente:

- *Necesidades fisiológicas:* constituyen la primera prioridad del individuo y se encuentran relacionadas con su supervivencia.
- *Necesidades de Seguridad:* a partir de su satisfacción se busca la creación y mantenimiento de un estado de orden y seguridad.
- *Necesidades Sociales:* una vez satisfechas las necesidades fisiológicas y de seguridad, la motivación se da por las necesidades sociales. Estas tienen relación con la necesidad de compañía del ser humano, con su aspecto afectivo y su participación social.
- *Necesidades de reconocimiento:* también conocidas como las necesidades del ego o del la autoestima. Este grupo radica en la necesidad de toda persona de sentirse apreciado, tener prestigio y destacar dentro de su grupo social, de igual manera se incluye la autovaloración y el respeto a sí mismo.

- *Necesidad de auto superación:* conocida también como la autorrealización o auto actualización, que se convierte en el ideal de cada individuo. En este nivel el ser humano requiere trascender, dejar huellas, realizar su propia obra, desarrollar su talento máximo.

➢ **Socialización primaria y socialización secundaria**

Esta disciplina define que la socialización primaria es la primera por la que el individuo atraviesa en la niñez, por medio de ella se convierte en miembro de la sociedad. Por otra parte, la socialización secundaria es cualquier proceso posterior que induce al individuo ya socializado a nuevos sectores del mundo objetivo de su sociedad. Se advierte que la socialización primaria suele ser la más importante para el individuo y que la estructura básica de toda socialización secundaria debe asemejarse a la primaria.

➢ **Las actitudes y el cambio actitudinal**

Vander Zanden (1986) determina que una actitud es una tendencia o predisposición adquirida y relativamente duradera a evaluar de determinado modo a una persona suceso o situación y actuar en consonancia con dicha evaluación. Constituye una orientación social, una inclinación subyacente a responder a algo de manera favorable o desfavorable. Los psicólogos sociales disciernen tres elementos componentes en una actitud:

✓ El componente cognoscitivo: es el modo en que se percibe un objeto, suceso o situación; los pensamientos, ideas, creencias que un sujeto tiene a cerca de algo.

✓ El componente afectivo: consiste en los sentimientos o emociones que suscita en un individuo la presentación efectiva de un objeto, suceso o situación, o su representación simbólica. El nivel emocional se diferencia del cognitivo pero ambos pueden presentarse juntos.

✓ El componente conductual: es la tendencia o disposición a actuar de determinada manera con referencia a un objeto, suceso o situación. La definición pone el acento en la tendencia no en la acción en sí.

En este sentido, Kats (en Vaner Zander, 1986) define cuatro funciones de las actitudes:

1. De Adaptación: los seres humanos procuran maximizar las recompensas y minimizar las penalidades, por lo tanto desarrollan actitudes que los ayudan a cumplir con ese objetivo.
2. De defensa del yo: ciertas actitudes actúan a manera de mecanismo de defensa evitando a los individuos padecer un dolor interior.

3. De expresión de valores: estas actitudes ayudan a dar expresión positiva a los valores centrales y al tipo de persona que se imagina ser; refuerzan el sentimiento de autorrealización y de expresión de sí.

4. De conocimiento: en la vida se procura alcanzar cierto grado de orden, claridad en el marco personal de referencia, comprender los acontecimientos que afectan y conferirles sentido. Las actitudes ayudan a generar patrones de evaluación, mientras que los estereotipos brindan orden y claridad respecto de las complejas y desconcertantes cuestiones que obedecen a las diferencias humanas.

Por otra parte el autor se refiere acerca del cambio actitudinal. La modificación o reemplazo de una actitud establecida por otra nueva es un proceso de aprendizaje, y el aprendizaje parte siempre de un problema o de las dificultades de un sujeto para ser frente a una situación. Según el autor, el cambio actitudinal no procede de la modificación en la información de la persona o en su percepción de un objeto sino más bien de la que sufren las necesidades de su personalidad y sus motivaciones subyacentes

- **Estereotipos, prejuicios y discriminación.**

Los estereotipos en esencia son creencias referidas a grupos, que a su vez se crean y comparten en y entre los grupos dentro de una cultura; sería el conjunto de atributos asignados a un grupo o categoría social

Los estereotipos tienen un valor funcional y adaptativo, pues simplifican y ordenan nuestro medio social, lo cual facilita una comprensión más coherente del mismo, incluso su predicción a la vez que ahorramos esfuerzo analítico y tiempo. Facilitan identidad social e integración grupal y el ajuste a unas normas sociales: el estar integrado a un grupo, facilita la identidad social del individuo y un modo de ser aceptado por el grupo e integrarse en él, es aceptar e identificarse con los estereotipos predominantes en dicho grupo.

Por otra parte los prejuicios son creencias con una orientación y evaluación negativa, en relación, a una categoría social. La discriminación es el comportamiento derivado del prejuicio.

- **Teoría del vínculo.**

Se define al vínculo como la manera particular en que un sujeto se conecta o relaciona con el otro o los otros, creando una estructura que es particular para cada caso y para cada momento (Pichón Riviere, 1985)

Es una estructura dinámica en continuo movimiento, que funciona accionada o movida por factores instintivos, por motivaciones psicológicas. El vínculo incluye la conducta.

El vínculo es siempre un vínculo social, aunque sea con una persona a través de la relación con esa persona se repite una historia de vínculos determinados en un tiempo y en espacios determinados El vínculo se relaciona luego con la noción de rol de status y de comunicación

b) Proceso Sociológico:

La sociología comenzó estudiando la sociedad como una totalidad, ramificándose luego para poner su atención sobre los grupos sociales y la interacción de los individuos. Fue de la sociedad al hombre. El Trabajo Social a la inversa, fue del grupo a la sociedad, desde formas individuales de ayuda a la promoción de grupos enteros en una comunidad, lo que permitió que se lograra una dirección científica en sus técnicas. El sociólogo estudia el grupo desde afuera, el/la trabajador social de grupo desde dentro del grupo.

Según Umaña (1960), aporta al Trabajo Social de Grupo una percepción más amplia de la estructura social y de la relación del medio con el individuo, ya que estructuras sociales inadecuadas pueden producir en un individuo o grupo, conductas desviadas que no pueden ser comprendidas fuera de su contexto. Muchas de las fuerzas que el cliente o grupo-cliente debe encontrar para satisfacer sus necesidades y solucionar sus problemas, deben ser halladas en su medio. El conocimiento sociológico le permite al trabajador social de grupo una percepción de las influencias y condicionamientos de la vida social y de los procesos de cambio, mejorando su contexto científico. A su vez, el Trabajo Social hizo más humano y dinámico el conocimiento sociológico.

La autora menciona que el proceso sociológico se refiere a los fenómenos, situaciones y hechos que se producen en la vida de un grupo. El fin del proceso sociológico es el desarrollo del grupo como tal. Cada grupo tiene su fisonomía, inquietudes y aspiraciones propias. Resulta no de la suma de la personalidad, necesidades o deseos individuales de cada miembro del grupo, sino de la interinfluencia e interdependencia mutua, y también de la particular forma de relación que cada individuo establece con un grupo, todo lo cual da una estructura que es diferente a la individual, y es súper individual.

En este sentido el/la trabajador social debe aceptar y entender al grupo como es y ayudarlo a satisfacer sus deseos, aspiraciones y guiarlo en su crecimiento. Para este fin se debe apoyar en los conocimientos de la sociología.

Todo grupo social tiene vida propia, en la cual es posible distinguir etapas de desarrollo o crecimiento. Esta sucesión de etapas constituye lo que se llama el *Proceso de la vida de un grupo.* En general se distinguen tres etapas:

1. **Formación:** es la etapa primera, el nacimiento del grupo. En esta etapa el líder profesional de grupo ubica los intereses comunes que poseen un conjunto de personas y las ayuda a asociarse. A veces, las personas se reúnen espontáneamente y después buscan a un profesional para que las dirija. El significado o sentido de la etapa de formación en el proceso de la vida del grupo es obtener la asociación voluntaria de varias personas.
2. **La organización:** es la etapa siguiente. En ella, el grupo ya es capaz de dirigirse por si mismo. El sentido o significado para el proceso de la vida del grupo es el ejercicio de la capacidad de autogobernarse o autodirigirse.
3. **La integración:** corresponde a la época de la madurez del grupo. Este constituye exactamente ya una unidad con conciencia y espíritu de grupo, cuyos componentes trabajan en forma activa y consciente en la dirección de grupo, en la solución de sus problemas y en el logro de sus aspiraciones.

Es preciso señalar que no es posible precisar la duración de cada etapa. Esto es particular para cada grupo, pero lo general es su sucesión.

4.2 Características del Trabajo Social de Grupo

La unión de las corrientes psicológicas, sociológicas y educacionales permitieron el desarrollo de un método que guía el proceso de Trabajo Social de Grupo. Como consecuencia, se presentan particularidades que caracterizan a esta metodología de Trabajo Social:

a) **Desarrollo de un proceso socio educativo:** Significa que el resultado de trabajo es la formación y enriquecimiento de la personalidad de los miembros que forman el grupo. El método de servicio social de grupo indica que el hombre tiende a vivir en sociedad y posee capacidad para hacerlo. Para la mayoría de las personas su participación en grupos dirigidas por Trabajadores Sociales significará una oportunidad más para pulir y aumentar su capacidad social. Pero, para otros esta participación puede significar una oportunidad para corregir su particular modo de conciencia social. De este modo, aunque el proceso tiene en forma general un carácter constructivo, tiene en algunas situaciones singulares un carácter curativo, en el sentido técnico del concepto.

b) **Realización de un grupo:** La vida en grupo tiene como resultado una relación social, o sea desde un punto sociológico, cada persona tiene una influencia y dependencia mutua con los otros miembros del grupo. El método del Trabajo Social de Grupo ha ordenado los procedimientos que aseguran el mejor aprovechamiento de los valores sociológicos y psicológicos que se promueven al vivir en un grupo. En primer lugar, establece que el grupo a usarse debe estar formado por la asociación voluntaria de sus miembros; sólo de este modo se produce la participación real de sus componentes. Establece también cómo estimular el crecimiento del grupo como tal.

c) **Uso del tiempo libre:** Las personas vienen a los grupos durante las horas que dejan libres de su trabajo, sus deberes escolares o domésticos. Por desarrollarse en el tiempo libre es natural que estos grupos tomen carácter recreativo. Para la niñez y juventud este carácter es propiamente recreativo a través del juego, ejercicios, deportes, u otras actividades favorecidas sólo por el placer que despierta su realización. Para los adultos y grupos de jóvenes las actividades tienen cierto fin utilitario, o también, cultural.

d) **Asesoramiento de un Trabajador Social:** Los individuos se asocian a un grupo con el propósito tácito o declarado de conseguir ciertos fines. La preparación profesional del Trabajador Social permite ayudar a los individuos para que aprovechen en la mejor forma posible su particular relación con el grupo, en todo su significado humano y personal; y también, puede ayudar al grupo para que en forma más efectiva y rápida alcance los fines que como grupo haya declarado o aspire.

e) **Patrocinio de una institución:** Los grupos trabajados por el/la trabajador social profesional dependen de una institución. La institución los incluye en su estructura porque admite que le sirve para cumplir los fines de asistencia social, educacional o médica que posea. Los grupos dependen de la institución en lo administrativo (financiamiento) y en lo técnico (liderazgo). Es labor del trabajador social discriminar primero su empleo como un medio efectivo en el cumplimiento de los fines de la institución, y luego las modalidades que necesitará introducir en el trabajo, sin desvirtuarlo, para combinar intereses del grupo y de la institución.

f) **Aplicación a fines de bienestar:** La participación en la vida de un grupo satisface las necesidades individuales y estimula el crecimiento personal. De este modo, se ayuda a la formación del carácter, a la adaptación social. Por otra parte, el/la profesional guía y estimula al grupo para que realice obras de beneficio colectivo, sea para ellos mismos o para la comunidad que les rodea.

En resumen, tomando en consideración los antecedentes expuestos y basándonos en los aportes de Angela Mastrangelo (2004), podemos decir que el método de grupo es un modelo de intervención del Trabajo Social Socioeducativo, adaptativo-formativo y recreativo, en el cual confluyen diversos marcos teóricos entre los que predominan la pedagogía, la sociología, la psicología y la psicología social, desde los cuales emergen diversos paradigmas para su comprensión, generando técnicas e instrumentos para su ejercicio, el cual tiene como objetivo principal el mejoramiento de las relaciones sociales y el desarrollo de la personalidad individual.

De forma esquematizada, la autora nos presenta la siguiente matriz:

ESQUEMA ANALITICO DEL ABORDAJE DEL TRABAJO SOCIAL EN EL NIVEL DE GRUPO

Modelo de intervención general	Marcos teóricos predominantes	Paradigmas predominantes	Tipo de estudio	Técnicas e instrumentos principales	Tratamiento social	Tipo de evaluación
Socio educativo Adaptativo Formativo Recreativo	Psicoanálisis Psicología Social Dinámica de Grupos Pedagogía	Positivismo Funcionalismo Pragmatismo	Cualitativo Descriptivo Diagnóstico social	Técnicas lúdicas Observación Dramatización Crónicas Informes	Mejoramiento de las relaciones Desarrollo de la personalidad	Formulación de evaluación Observación Informes

Fuente: Mastrangelo, Angela (2002:54)

4.3 Principios Básicos de la Práctica de Trabajo Social de Grupo:

Autores de la talla Brown, 1991; Coyle, 1980; Garvin; 1997; Rothman y Papell, 1988, coinciden en que la capacidad de los grupos para promover el cambio es el principio fundamental de la práctica de trabajo grupal.(Sands y Solomon, 2003)

Tomando en consideración los diversos elementos que dan vida a la metodología de grupo, se hace claro cuan inadecuado es aplicar de manera mecánica este método de intervención social. Al respecto, Gisela Konopka (1963:146) alude: "No hay dos personas que practiquen el trabajo grupal de la misma forma (...) El asistente social que más ayuda es aquel que puede usar los principios básicos de un modo creativo y disciplinado"

Con el fin de establecer los parámetros básicos para la intervención, la precursora anuncia los siguientes principios para el Trabajo Social de Grupo:

1. *La función del asistente grupal es la función de ayudar o habilitar.* Esto significa que si meta es ayudar a los miembros del grupo y dirigir al grupo como un todo hacia su propia independencia y capacidad.

2. *Determinando su modo de ayudar, el asistente grupal usa el método científico* – búsqueda de hechos (observación), análisis, diagnóstico en relación con el individuo, grupo y medio ambiente social.

3. *El método del servicio grupal requiere que el asistente entable relaciones intencionadas con los miembros del grupo y con el grupo.* Esto incluye enfoque consciente sobre los propósitos de la institución patrocinante y las necesidades del grupo como tal fueron expresados por los miembros y como se deducen del comportamiento de los mismos. Se diferencia de una relación causal, no dirigida ni orientada.

4. *Una de las principales herramientas para lograr tal relación es el uso consciente de uno mismo.* Esto incluye conocimiento de si y disciplina propia en las relaciones con los demás sin perder por ello el afecto y la espontaneidad.

5. *Aceptación de la gente sin aceptación de todo su comportamiento.* Esto incluye un respeto y amor básicos por la gente, una relación afectuosa relacionada tanto con su fuerza como con su debilidad. No es sentimentalismo y se realza por la comprensión de las necesidades individuales y las exigencias sociales.

6. *Comenzar en el punto que el grupo está.* La capacidad de permitir a los grupos que se desarrollen desde su propio punto de partida sin imponer inmediatamente exigencias externas.

7. *El uso constructivo de limitaciones.* Se deben usar juiciosamente en relación con las necesidades del individuo y del grupo con la función de la institución. Las formas pueden variar mucho. El asistente grupal usará, principalmente, su propio esfuerzo, los elementos programados, la interacción del grupo y despertará la intuición o captación en los miembros del mismo.

8. *Individualización.* Es no de los métodos específicos del servicio grupal, por el cual el individuo no se pierde en el todo, sino que se lo ayuda a sentirse como una persona que puede contribuir al esfuerzo común.

9. *Uso del proceso de interacción.* La capacidad de ayudar al equilibro del grupo, permitir el conflicto dada a los miembros aisladas, no se hace sólo por la atención individual del asistente grupal, sino relacionándolo también con otras personas. La ayuda dada al miembro principal mejorando sus dotes, de modo de hacerlo un líder democrático que aumente la capacidad del grupo.

10. *La comprensión y uso consciente tanto del programa no verbal como de los materiales verbales* (discusión).

4.4 Proceso metodológico del Trabajo Social con Grupos

En la práctica profesional con grupos, el trabajador social se ve enfrentado a una realidad dinámica y contradictoria, en constante movimiento. Su intervención apunta a producir, a suscitar o a reforzar cambios previamente definidos en diferentes planos, pero siempre las acciones realizadas se llevan a cabo en función de los objetivos precisos que se quieren alcanzar.

De esta forma, la acción estará condicionada por algunas variables, entre las que encontramos: la población implicada, la dimensión del problema o de la demanda, el tiempo disponible, los objetivos específicos que se quieran alcanzar, etc.

A pesar de esto, la intervención de grupo, al igual que las otras metodologías, sigue una secuencia metódica cuyas diferentes fases son reconocibles y pueden separase con fines de estudio y de análisis. Ahora bien, en la práctica misma, estas fases se confunden, se encabálgan y aparecen simultáneamente. Al respecto, Cristina de Robertis y Bernadette Blanc (1988:75) menciona que "De hecho, la operación de separar y delimitar cada fase del método es, a pesar de su carácter, artificial, útil para un objetivo de formación y para un objetivo de sistematización de la práctica".

Las fases del método han sido descritas como Investigación, Diagnóstico; Programación, Ejecución; y Evaluación de los resultados. Estas fases corresponden, en la práctica, a las etapas del comienzo, medio y fin de la intervención. Según las autoras, "en cada una de esos momentos se insiste mas en: el análisis de lo que sucede, la elaboración de una opinión profesional y la puesta en práctica de un plan de tratamiento a corto, mediano y lago plazo" (1988:75)

Las fases del método de intervención de grupo pueden enumerarse, en orden lógico, de la siguiente manera:

a) **Investigación:** El trabajo con grupo no puede desarrollarse sin recursos, estos deben estar identificados antes de iniciar actividades. Debido a que el programa dependerá en gran medida de los recursos con los que cuenta, hay que señalar su duración, aun cuando el grupo termine siendo autosuficiente. Debido a que todo grupo surge de una necesidad, es indispensable señalar y ejecutar un sistema de evaluación que nos permita conocer los resultados de la acción, modificando errores y conceptos a través de la retroalimentación.

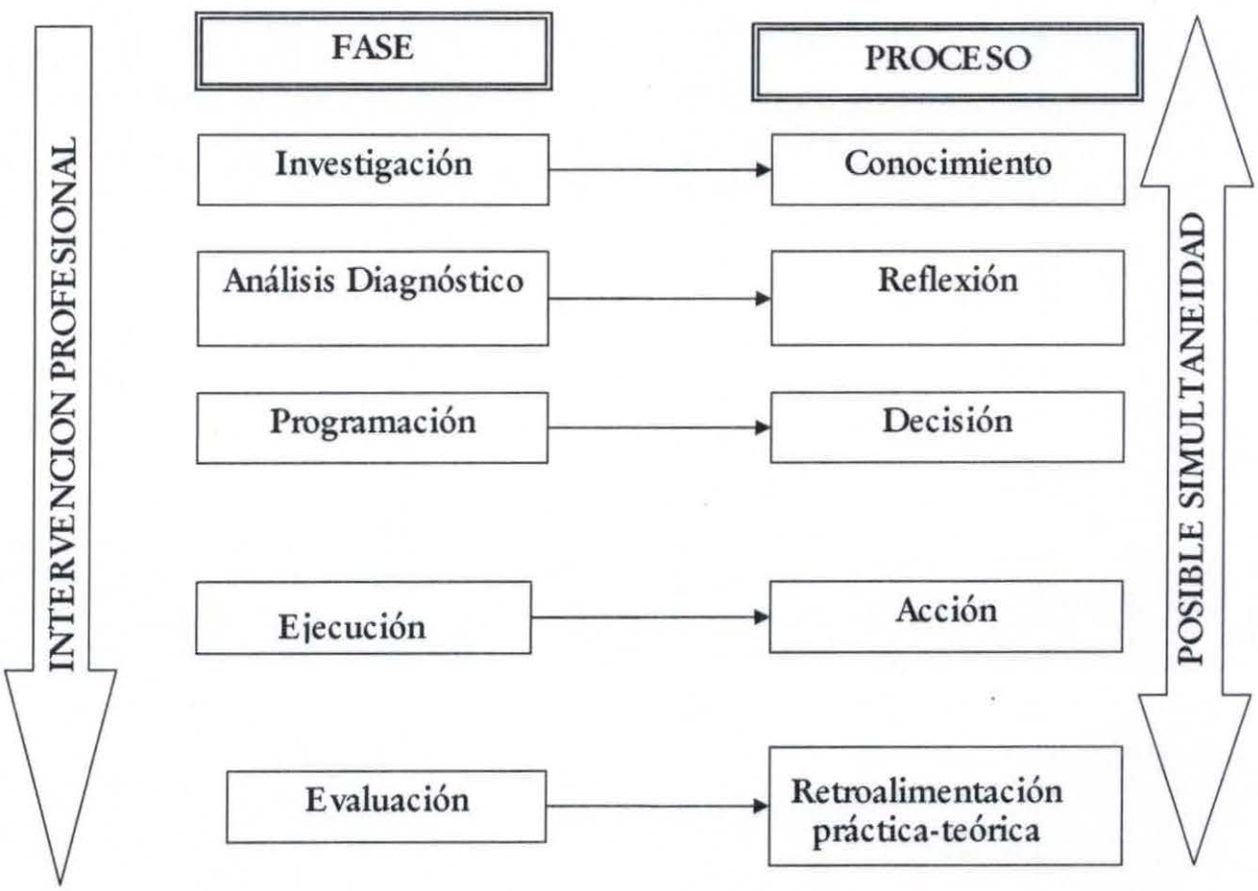
b) **Diagnóstico:** No es común hallar en la bibliografía del método, material sobre diagnóstico. Pareciera que hablar de interpretación es sinónimo de diagnóstico, en lugar de ser los elementos que permiten formularlo. Si hemos dicho que debemos entender al Trabajo Social como un proceso de ayuda, debemos saber como poder ayudar a un grupo para satisfacer las necesidades de sus miembros y poder llegar a la etapa de integración. En este proceso tenemos como elementos los miembros del grupo, la situación del grupo, y el o los intereses, necesidades y/o problemas que aparecen en esa situación. Analizándolos y relacionándolos entre si, podremos llegar a saber que cómo y de qué forma realizar el proceso de intervención. De esta forma definimos al diagnóstico como "la elaboración e interpretación de la vida y comportamiento de un grupo, obtenido mediante la observación, comprensión y permanente actitud reflexiva, aspectos que guían el proceso con el fin de relacionar situaciones e interpretarlas dentro del contexto en que se desarrollan. Comprender la naturaleza del grupo con el que se está trabajado trae como consecuencia una labor eficaz y productiva".

c) **Programación:** Llamamos programa al conjunto de actividades planificadas que desarrolla un grupo. Este concepto parecería tener solamente en cuenta la actividad, prescindiendo del individuo que la ejecuta. Sin embargo, aùnque no se explicite al ejecutor, está siempre presente ya que el programa no se centra en la actividad, sino en el grupo, satisfaciendo sus necesidades e intereses. Del concepto restringido de programa como equivalente de actividades pasamos al más amplio referido a las actividades, relaciones, acciones reciprocas y experiencias deliberadamente planeadas y ejecutadas por el grupo con la ayuda del trabajador social a cargo. Todo programa comprende de objetivos, contenidos, un área y medios para determinar las actividades a realizar, quienes lo ejecutan y como lo llevaran acabo con eficacia. Esto implica una planificación en el sentido de lograr una graduación de actividades, transformaciones en el grupo y el desarrollo de la personalidad de los miembros. En este sentido planificar no es regimentar, sino ordenar acciones. El programa es una interacción activa de experiencias, capacidades y habilidades, que permitan integrar a todos lo miembros del grupo para evitar la polarización, es decir el desmembramiento en subgrupo.

d) **Ejecución:** De acuerdo con la naturaleza del diagnóstico, el/la trabajador social debe adoptar un tratamiento. Este requiere ser planificado, pues implica el tipo de grupo a adoptar y la estructura que éste presente. Asimismo es importante considerar el tipo de ayuda que la institución puede facilitar. Esto implica un minucioso y objetivo autoanálisis del profesional a cargo, para determinar si está capacitado para seguir orientado al grupo.

e) **Evaluación:** Es importante evaluar el proceso de desarrollo del grupo así como también el logro de los objetivos propuestos. Se requiere evaluar no sólo al grupo como tal sino también a sus miembros individualmente midiendo interacción grupal, espíritu de grupo, cohesión, etc. Realizar este tipo de evaluación de forma periódica permite generar oportunidades para que los miembros del grupo puedan ofrecer sugerencias adicionales con el fin de realizar cambios y modificaciones que permitan el desarrollo óptimo de la vida grupal.

Sistematizando lo anteriormente expuesto, podemos ver que el nivel de abordaje de Trabajo Social de Grupo se visualiza de la siguiente manera:



Fuente: elaboración propia

En forma transversal a este proceso, aparece una palabra clave para este: La Estrategia.

Según Ander Egg (1995:118) la palabra estrategia "fue introducida en el léxico militar a fines del siglo XVIII, para designar la "ciencia del general en jefe". Con este término se hacía referencia al arte de dirigir operaciones orientadas a lograr la victoria en cada una de las batallas para alcanzar el triunfo final".

En trabajo social, Robertis y Blanc (1988:69) definen el término como "el arte de concurrir a un conjunto de medios a un fin. (...) la estrategia toma en cuenta elementos de naturaleza diferentes tales como los recursos humanos, materiales, el tiempo la personalidad, etc., y trata de prever la evolución y las interacciones dinámicas entre estos elementos". Así las autoras ponen el acento en los elementos dinámicos y cambiantes, en la definición de los fines que se quieran alcanzar y en el análisis de los diferentes elementos que componen la situación.

El concepto de estrategia nos remite –entonces- a la noción de arte y de creación. En este sentido, las autoras mencionan que si la estrategia corresponde al arte, no puede ser científica ni única, no pude estar segura de su éxito. De esta forma se establece la posibilidad de que variadas estrategias permitan llegar a un mismo fin, cada estratega, o -en el caso de la profesión- cada trabajador social concebirá eventualmente distintas estrategias, lo esencial es concebir la que tenga mayores posibilidades de éxito.

Así, Robertis y Blanc (1988:69) mencionan: "El concepto de estrategia más que el método pone el acento sobre el que tiene la iniciativa"

4.5 Rol del Trabajador Social de grupo:

El principal propósito del Trabajo Social es hacer que el hombre tome conciencia de su valor y de su dignidad personal que le permita realizar su vocación real de transformar el mundo, superando las contradicciones que operan en la sociedad y en consecuencia dinamizar el cambio histórico social. (Dupont, 1977) Desde esta premisa, en líneas generales, el desempeño profesional de los/las trabajadores sociales debe estar basado en el respeto a todo ser humano y el reconocimiento de sus derechos para desarrollar sus capacidades mientras respeta y contribuye a los derechos de otros, de acuerdo con su capacidad.

Sobre la base de este lineamiento, en 1954 la Asociación Americana de Asistentes Sociales establecía: "El asistente social de grupo le permite a varios tipos de grupos

que funcionen de tal modo que tanto la interacción grupal como el programa de actividad contribuyan al crecimiento del individuo y al logro de metas sociales deseables" (en Konopka, 1963: 116) En complemento, Friedlader (1969) establece que el/la Trabajador Social de Grupo:

- ✓ Se ocupa primordialmente de la relación entre los miembros del grupo y entre éstos y el mismo.
- ✓ Actúa fundamentalmente valiéndose de su participación en la acción recíproca entre los individuos del grupo pero en ningún caso es un miembro regular de este.
- ✓ Sus funciones son orientadas por su comprensión profesional de la vida del grupo y por la necesidad de ayuda del miembro individual o por la necesidad de negar ayuda.

Considerando estos antecedentes, Northen y Kurland expresan: "La principal tarea de los trabajadores sociales es la de facilitar el proceso de grupo, para que el grupo sea verdaderamente la principal influencia en el comportamiento de sus miembros" (en Lang, 2004:41)

De esta manera, el sentido es de un profesional cuya experticia es activada cuando las circunstancias lo requiere, pero que también es parte de la experiencia del grupo como un todo, y que lo monitorea como un todo en orden de estar preparado para contribuir suministros especializados para el grupo y también para los miembros que requieren asistencia específica. El trabajador social asiste al grupo con su proceso, el grupo mismo implementará su propia poderosa influencia en los miembros, de esta forma, la tarea principal del trabajador social es la de facilitar el funcionamiento del grupo mismo, activar las capacidades significativas del mismo grupo para impactar a sus miembros y al resto del mundo. Según Lang (2004), la principal habilidad que debe manifestar el/la trabajador social de grupo es la de establecer la relación con el grupo como un todo.

Desde esta perspectiva, es fundamental que el/la profesional tome cuenta de la condición implícita que ésta manifiesta: control sobre impulsos, valores y preferencias personales y concentrarse en hacer posible para los miembros la obtención de satisfacciones culturales y personales que le brinden el grupo y sus actividades.

Al respecto, Ander Egg, (1995) señala que, ya sea que el Trabajo Social esté centrado en el grupo o en las tareas el/la trabajador social debe tener dos tipos de cualidades/capacidades/destrezas para desempeñar adecuadamente su rol:

- **Procedimentales**: relacionado a un buen manejo de procedimientos de técnicas grupales, siendo aún mejor la tenencia de conocimientos teóricos y prácticos de la dinámica de grupos
- **Interaccionales:** que hace referencia a su implicación personal, a sus cualidades humanas y a la forma de relacionarse y de actuar con los otros.

En este sentido, es necesario precisar el autor menciona que al referirnos a la capacidad de manejo de procedimientos, nos referiremos expresamente a técnicas grupales, realizando una diferenciación entre el concepto de técnica y dinámica grupal [9]. El empeño profesional del trabajador social de grupo es usar estos conocimientos en relación con una situación específica o una persona y aceptar el rol de ayudante, anexando al conocimiento científico la cordialidad del esfuerzo del individuo y del grupo.

Se manifiesta entonces, que el rol principal es de hacer de animador, catalizador o facilitador del grupo[10], ya sea que procure el desarrollo personal de los integrantes, pretenda realizar una tarea o busque alcanzar alguno de los propósitos específicos del trabajador social de grupo: educador, rehabilitador, terapeuta, etc. Es decir, existe un rol permanente y básico que subyace a todos los otros roles específicos:

"ser catalizador/animador de la vida del grupo, creando y favoreciendo un clima vivificante dentro del mismo, para que cada miembro, y él como uno más, aporte voluntariamente su propio esfuerzo cooperativo y común al logro de los objetivos del grupo".(Ander Egg, 1997:77)

En otras palabras, siguiendo a María José Escartín (1992:77) podríamos decir que "los trabajadores sociales que forman parte de un grupo están cualificados para desempeñar tres tareas que pueden ser muy útiles para el grupo es su funcionamiento:

- ✓ Consulta: la tarea de consulta es la que realiza en trabajador social de grupo cuando ofrece información y consejos.
- ✓ Facilitación: la tarea de facilitación contribuye al funcionamiento del grupo. Los trabajadores sociales pueden apoyar conductas de algunos miembros del grupo, pueden ofrecer modelos de conductas, preguntar cuestiones a apropiadas o proveer observaciones apropiadas y sentimientos a cerca del grupo. Pueden

[9] Entenderemos por técnica grupal por "aquellos instrumentos que aplicados al trabajo de grupo, sirven para desarrollar su eficacia y hacer realidad sus potencialidades" (Ander Egg, 1997:76). El objetivo principal de una técnica es lograr productividad y gratificación en el grupo. En contraparte, la dinámica grupal apunta solamente a aflorar en el grupo su dinámica propia interna.

[10] Las definiciones de cada rol profesional que subyace al Trabajo Social se encuentran detalladas en la sección anterior pp 33 y ss.

enseñar el funcionamiento de otros grupos, pueden ayudar a centrar problemas, a discutirlos, a disminuir tensiones.

- ✓ Coordinación: la tarea de coordinación, supone facilitar el cumplimiento de las tareas de todos los miembros del grupo, facilitar el cumplimiento de las tareas de todos los miembros, facilitar el cumplimiento del plan, promover recursos, a disminuir tensiones.

4.6 Aplicación práctica del Trabajo Social de Grupo

La práctica del Trabajo Social de grupo viene determinada por la naturaleza y los objetivos de la organización social que proporciona el servicio, las necesidades que desean satisfacer el grupo y sus miembros individuales en su experiencia de grupo. Hay cuatro niveles diferentes de actividades a las cuales puede consagrarse el trabajador:

1. Trabajo social básico de grupo, o sea la práctica con "grupos primarios", como son los clubes de niños, adolescentes y adultos, los grupos deportivos y recreativos y las sociedades de estudio y discusión.
2. Vigilancia de otros trabajadores de grupo, profesionales y voluntarios.
3. Administración de las organizaciones que ofrecen trabajo social de grupo, o de otros organismos por medio de los cuales se trabaja con grupos.
4. Organización, planificación y coordinación de las actividades de los trabajos de grupo que se realizan en la comunidad.

Para sistematizar la información presentada en estos dos últimos apartados, Simone Parre (1966) nos ofrece un esquema que sintetiza la metodología de Trabajo Social de Grupo:

Esquema del Método de Trabajo Social de Grupo

Funciones posibles del Trabajador social dentro del método	**a)** Servicios directos a los grupos (responsable de sector) **b)** Administración de obras de Trabajo Social de Grupo (en plano público o privado) **c)** Investigación **d)** Supervisión de estudiantes, de graduados o de no profesionales. **e)** Enseñanza en las escuelas universitarias.
Objetivos	**1.** Desarrollo personal y adaptación social de cada miembro del grupo **2.** Realización por todo el grupo de fines socialmente deseables.
Técnicas principales en el método	**a)** Relaciones: 1. Relación trabajador social- cliente 2. Relaciones asistente social grupo y subgrupos 3. Relación clientes-clientes 4. Cliente-grupo facilitadas por el trabajador social **b)** Condiciones específicas de la creación y del funcionamiento del grupo (observación, tratamiento, educación compensación) 1. Grupo restringido (12-20 miembros) 2. grupo homogéneo por edad y/o centro de interés de los miembros 3. grupo estable que reúne regular y frecuentemente a los mismos miembros. **c)** Utilización de los recursos de la comunidad **d)** Programa de actividad del grupo pensando, ejecutando, evaluando democráticamente por los miembros con ayuda del trabajador social, métodos de discusión, formas de actividades educativas y recreativas. **e)** Supervisión profesional, actas y evaluaciones periódicas según los criterios del método de la profesión.
Campos de acción donde se aplican	Centros parroquiales y sociales, movimientos de juventud, escuelas, campos de juegos, campamentos, obras de educación de adultos, institutos, hospitales generales, clínicas psiquiátricas internas y externas.

Fuente: Parre, Simone (1966:187 y ss)

4.7 El Trabajo Social de Grupo y su interrelación con los métodos profesionales.

La interrelación entre los métodos profesionales es un tema poco tratado, y realizado de forma poco clara en los textos revisados. En los tres métodos básicos (Caso, Grupo y Comunidad) los fundamentos y objetivos generales son los mismos, lo que cambia son los objetivos particulares y la ciencia predominante que es utilizada en el trabajo. En Trabajo Social de Grupo, como hemos visto, los fundamentos científicos del método se extraen principalmente de la sociología y de la psicología social, mientras que en Caso se utiliza de forma preponderante la psicología individual. Pero lo que impulsa la idea global del Trabajo Social con sus características de social, asistencial y de vinculación, así como los principios generales de aceptación, individualización, autodeterminación y autoayuda, son válidos para todos los métodos. Con referencia a las técnicas, su utilización se adapta a los objetivos específicos del método que se trate –Caso, Grupo, Comunidad- así como a las características del proceso y de la situación.

Dupont (1977:166) menciona: "La comunidad es el ámbito donde se lleva a cabo la práctica del Trabajo Social y, dentro de ese marco, las instituciones de bienestar social dan énfasis a determinados problemas, tratando de neutralizarlos por medio del método de Caso, el de Grupo y el de Organización de la Comunidad". Se actuaría entonces en tres niveles: individual (menos extenso y más profundo), del proceso social de grupo y del proceso social de intergrupo (el más extenso y menos profundo). Podemos decir entonces que "para alcanzar sus fines curativos, preventivos y constructivos, utiliza formas racionales y sistematizadas de intervención, y que –dado su carácter científico- previamente a las mismas investiga, pero en distintos niveles, con diferente profundidad y con objetivos diversos, de acuerdo al método de que se trate"(Dupont, 1977:166)

El método de caso –el más utilizado, conocido y aceptado-, considera al individuo en función de su grupo familiar y de su medio; en el de grupo, -como viéramos en los puntos anteriores- se actúa frente a un conjunto de personas en interacción y, si bien se procura obtener información sobre su familia y medio social, este conocimiento es menos detallado y profundo, por lo menos al principio de la vida de grupo o al comienzo de la labor en él. En efecto, la actividad profesional persigue, primordialmente dar a sus integrantes la oportunidad de una experiencia de grupo distinta a la que ya poseerán los miembros: "la de contribuir a su organización y resolver las actividades del programa" (Dupont, 1977:168). En ese momento se

aplican los conocimientos de Caso para la individualización de los miembros, pero se relaciona con ellos a través del grupo, en las especiales situaciones que se dan dentro de él, en razón de los contactos con los demás miembros. El proceso de individualización, tiende a establecer cómo es en el grupo, o sea cómo influye y cómo es influido, más que a determinar cómo es en sí mismo.

Como se menciona en apartados anteriores, Newstetter define al Trabajo Social de Grupo como "el proceso socio educativo que tiene por objeto el desarrollo y adaptación de un individuo a través de su asociación voluntaria con un grupo, y el uso de esa asociación para otros fines socialmente deseables" (en Umaña, 1960:6).

El proceso social tiene que ver con el grupo y se desarrolla a través de tres etapas que pueden superponerse: formación, organización e integración; el educativo o individual se refiere a los miembros del grupo. Ambos se dan al mismo tiempo. Al respecto Dupont (1977) menciona que los procesos de grupo son propios y característicos de todos los grupos sociales, por lo que el/la trabajador social lo que hace es transformar el proceso de grupo en procesos que le brindan las ciencias sociales, teniendo en cuanta las necesidades e intereses de los integrantes y aplicando los principios del método. Uno de los resultados de las experiencias de grupo, es el de "prepara a la gente para mayores y más complejas tareas en la comunidad, al haber aprendido a clarificar las propias ideas, descubrir habilidades, intereses y aspiraciones por medio de la discusión y cooperación con otras personas; a través de una captación comprensiva de los problemas sociales, estarían en condiciones de buscar soluciones viables participando en el desarrollo y organización de la comunidad" (Dupont, 1977:169)

El método de Organización de la Comunidad abarca a ésta, pero como no es posible la relación con toda ella, el vínculo se establece por intermedio de sus representantes reunidos en un grupo llamado comité, el cual puede estar compuesto por vecinos o por representantes de las instituciones de bienestar social. El/la trabajador social trabaja directamente con el comité (intergrupo) por medio del método de Trabajo Social de Grupo.

Muchas de las situaciones que atiende la profesión, no responden a la división que se supone existe entre caso, grupo y comunidad, ya que los problemas sociales no siempre son sensibles a estas diferencias que se han establecido, en relación a los métodos que utilizamos para neutralizarlos o resolverlos. Resulta evidente que el vínculo más estrecho es el que existe entre el de Grupo y Comunidad. Por eso, la diferencia entre ellos puede ser difícil de establecer en ciertos casos.

Según Newstetter, (en Umaña 1960) las funciones del trabajador social de intergrupo (Organización de la Comunidad) y que serían las que realiza en relación con la formación y estructura del intergrupo, las que cumple con los individuos que componen el proceso social del intergrupo (integran ese grupo como representantes de otros) y las que tienen que ver con los grupos representados o partes constitutivas de los mismos. Se puede apreciar entonces que la Organización de la Comunidad utiliza los otros dos métodos, particularmente el de grupo, promoviendo un acercamiento y colaboración de personas, instituciones, profesionales e intereses que, de ninguna manera pueden obtenerse por medio de los de Caso y Grupo.

Si bien el método de Trabajo Social de Grupo –por su complejidad y ubicación cronológica- hace las veces de puente entre los de Caso y Organización de la Comunidad, no debemos perder de vista –además- el hecho de que los procesos de grupo se encuentran ahí donde estén los individuos en interacción. Por eso, "el enfoque actual de la teoría se dirige hacia la concepción de la constelación total de la práctica de la profesión y tiene en cuenta la interpretación ente ella, la Investigación en el Trabajo Social y las ciencias sociales, mientras que el de la tarea del trabajador social tiende a dar relevancia a dichos procesos, aún en los métodos de Caso y Administración, buscando de guiarlos" (Dupont, 1977:175)

En efecto, la atención de los individuos y los asuntos del personal en el proceso administrativo, sólo puede ser realista dentro del contexto en el que se integran; la comunidad, por su parte, está constituida por grupos. Parecería entonces, a partir de los antecedentes presentados por Renee Dupont, que el proceso del Trabajo Social de Grupo constituye una parte importante de los de Caso, Comunidad y Administración.

V. LA PRÁCTICA PROFESIONAL EN TRABAJO SOCIAL DE GRUPO Y LOS PROCESOS DE SUPERVISIÓN

5.1 Referentes Conceptuales de la Práctica Profesional

El reglamento de práctica profesional supervisada de la Universidad Tecnológica de Argentina, menciona que la práctica profesional "es un actividad formativa del alumno, consistente en la asunción supervisada y gradual, del rol profesional a través de su inserción a una realidad o ambiente laboral específico, que posibilite la aplicación integrada de los conocimientos que ha adquirido a través de su formación académica".

Por otra parte, el reglamento interno de la Escuela de Ingeniería Comercial de la Universidad de Valparaíso define la práctica profesional como "las labores o trabajos, remunerados o no, por parte de un estudiantes en una organización o empresa, realizadas con el propósito de un estudiante en una organización o empresa, realizadas con el propósito de vincular al estudiante con las actividades que deberá ejecutar como futuro profesional, proporcionándole la oportunidad de aplicar los conocimientos adquiridos y obtener experiencias que le permitan desarrollar habilidades y destrezas, complementos que se juzgan necesarios para su adecuada formación profesional" (Art. 45, título IV).

Así, podemos establecer que las asignaturas prácticas constituyen procesos formativos que permiten a alumnos/as que se enfrenten a los problemas reales que impliquen el ejercicio de su disciplina, a través de estancias en donde lleven a cabo actividades, ya sea de aplicación profesional o de investigación disciplinar. En este sentido, la práctica profesional permite la integración y aplicación creativa tanto de los conocimientos adquiridos en el proceso formativo regular del estudiante, como al desarrollo de sus competencias transversales y al fortalecimiento de sus capacidades de comunicación y trabajo en equipo y en general, a la contribución al desarrollo de la realidad social en la cual se inserta el estudiante.

De forma particular, en el caso de la Escuela de Trabajo Social, la práctica profesional constituyen asignaturas que tienen como finalidad "llevar al alumno a un proceso sistemático al diagnóstico y tratamiento de problemas sociales, en los niveles de intervención del Asistente Social" (Art. 19, Título IV), siendo parte fundamental del programa curricular de la disciplina, en la cual estudiantes, insertos en diferentes contextos institucionales- bajo la supervisión de profesionales académicos e institucionales- tienen la posibilidad de aplicar, en la realidad social, los

conocimientos teóricos y metodológicos referidos a los niveles de intervención de Caso, Grupo y Comunidad, adquiridos en las anteriores fases formativas.

En este sentido, Castañeda y Salamé (2004) han definido los siguientes conceptos asociados al área de las prácticas profesionales:

Asignatura práctica: es el entrenamiento en el cual los alumnos/as aplican los conocimientos teóricos y metodológicos, con los individuos, grupos y comunidades, utilizando los modelos de intervención propios del Trabajo Social ya que a través de ésta el/la alumno/a puede aplicar en la realidad sociales los conocimientos adquiridos en la institución de nivel superior. Son objetivos de la práctica escolar, intervenir en la realidad social para conjugar la teoría con la práctica, en un proceso constante de enseñanza-aprendizaje.

Practicante: es el/la alumno/a del programa de Trabajo Social que realiza su practica escolar a partir del sexto semestre.

Campo de prácticas: es el espacio en el cual el/la estudiante puede aplicar los conocimientos teóricos y metodológicos adquiridos en el aula.

Institución beneficiada: son los individuos, grupos, instituciones y comunidades donde practican los/las estudiantes del Programa de Trabajo Social.

Instituciones Públicas: las dependencias del gobierno a todo nivel.

Instituciones privadas: las empresas, las organizaciones no gubernamentales, las asociaciones civiles, cooperativas.

5.2 La supervisión de las prácticas profesionales de Trabajo Social

El ejercicio de la supervisión en el Trabajo Social ha sido y es de enorme importancia en los procesos de formación de los estudiantes de la disciplina y en la aplicación profesional de los conocimientos adquiridos. La palabra supervisión procede del latín súper y videre, que significa "ver por encima". El diccionario de la RAE define la palabra como "la actividad de vigilancia e inspección superior de una actividad".

Josefina Fernández (1997:13) establece que en Trabajo Social destaca, sobre todo, "que la supervisión ofrece un setting donde facilitar una reflexión sobre las actuaciones profesionales y donde favorecer el mantenimiento de una curiosidad intelectual para ir estimulando el afán de aprender y mejorar las propias actuaciones". En este sentido, 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.

Desde la esfera educativa de la disciplina el término, es definido por Kadushin como "un método tradicional para trasmitir 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 trabajadores y estudiantes inexpertos". De esta forma, según Rosa Roca "la supervisión ayuda al alumno o profesional a obtener una visión más objetiva de la situación y, a la vez, más completa y global de su trabajo. El supervisor ayuda al supervisado a aprender mediante su propia actuación práctica y a progresar en su profesionalidad" (en Fernández, 1997:18-19)

Según Kadushin, las funciones que se identifican con la supervisión educativa son las siguientes:

- ✓ Enseñar
- ✓ Facilitar el aprendizaje
- ✓ Entrenamiento en técnicas concretas
- ✓ Compartir experiencias y conocimientos
- ✓ Informar
- ✓ Clarificar
- ✓ Guiar-conducir
- ✓ Ayudar a los trabajadores sociales a encontrar soluciones
- ✓ Contribuir en la mejora profesional
- ✓ Aconsejar
- ✓ Sugerir
- ✓ Ayudar a los trabajadores sociales a resolver problemas.

Así, se entiende que la supervisión es la manera de integrar los conocimientos teóricos que reciben los alumnos/as con la realidad existente por medio de la práctica, la cual busca el desarrollo progresivo de la capacidad de auto evaluación y de la autocrítica de los y las estudiantes. De esta forma, podríamos decir que el objetivo prioritario de la supervisión en Trabajo Social es participar en la formación del estudiante, brindando los recursos que permiten a los trabajadores sociales realizar su trabajo con ejercicio, manteniendo la profesionalización y consolidando la identidad profesional.

Desde esta perspectiva, el supervisor tiene la responsabilidad de crear un ambiente que favorezca el aprendizaje, saber que es lo que el trabajador social ha de aprender, y cómo enseñarlo. En este sentido, debemos mencionar que el programa de práctica profesional de la Escuela de Trabajo Social (en todos sus niveles) contempla la

participación, en la realización de las prácticas profesionales, de supervisores académicos e institucionales.

Carrasco y Morales (2003:75) entienden por supervisores/as académicos a aquellos docentes que imparten asignaturas del Programa de Trabajo Social correspondiente, y que ejercen supervisión de alumnos/as, brindando las directrices metodológicas y técnicas, desde la academia.

Por otra parte, definen al supervisor/a institucional como aquel profesional a cuyo rol le corresponde es contribuir a que el/la alumno logre aplicar los conocimientos, habilidades y destrezas en el medio laboral, como también ayudarlo/a a adquirir nuevos aprendizajes y orientarlo/a en el quehacer profesional para así, actuar con eficiencia ante los requerimientos de la institución. A su vez, debe mantener una relación recíproca con los Centros de Educación superior, específicamente con los/las docentes responsables de la formación de los/las alumnos".

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

I. ESTRATEGIA METODOLÓGICA INVESTIGACIÓN CUALITATIVA.

Esta investigación se desarrolla a través de una aproximación a los procesos de práctica profesional en el nivel de grupo, realizados por los alumnos de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso durante el primer semestre del año 2005, desde la materialidad del mismo, es decir, un acercamiento que permite conocer los contextos en los cuales se desarrolla el Trabajo Social de Grupo actual, las apuestas metodológicas que dicho proceso implica y las necesidades de formación académica que requieren los alumnos de pregrado para identificar estratégicamente las habilidades que los escenarios actuales exigen de los/as estudiantes; con la intención de obtener una visión concreta que contribuya a contextualizar los procesos de formación académica en el nivel de intervención de grupo que reciben los alumnos/as de pregrado de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.

Con el fin de comprender dicha parte de la realidad, se considera indispensable rescatar y relevar los discursos de los propios sujetos vinculados en el proceso, en el entendido que éstos nos revelarán cuáles son sus concepciones y posiciones respecto al tema. Así, mediante su interpretación, se develará qué concepciones, intereses y estrategias están detrás de esos discursos, considerando para ésta, los supuestos y conocimientos previos que se obtuvieron en el proceso.

De esta forma, se establece que la unidad de análisis se compone por la estructura de relaciones discursivas relacionadas a las Prácticas Profesionales de Trabajo Social II de la Universidad Valparaíso, desarrolladas durante el primer semestre del año 2005.

a) Propósito u Objetivo:

"Conocer el repertorio de conocimientos, habilidades y actitudes que configuran el rol profesional del Trabajo Social de Grupo en base a los contextos y características de los procesos de intervención grupal realizados por los alumnos/as de Práctica de Trabajo Social II, durante el primer semestre del año 2005"

b) Preguntas de Investigación:

- ✓ ¿Cuáles son los contextos institucionales en donde los alumnos/as de la Escuela de Trabajo Social se insertan al desarrollar sus experiencias de práctica profesional a nivel de grupo?
- ✓ ¿Cuáles son las temáticas que los alumnos/as de la Escuela de Trabajo Social intervienen durante los procesos de práctica profesional a nivel de grupo?

- ✓ ¿Cuáles son las características que presentan las estrategias de intervención utilizadas durante los procesos de intervención de grupo?
- ✓ ¿De qué forma su aplicación incide en los resultados de las intervenciones realizadas?
- ✓ ¿Cuáles son los elementos que configuran el repertorio necesario para el desempeño profesional ante los procesos de intervención grupal?
- ✓ ¿De qué forma utilizan el repertorio de conocimientos adquirido por medio de la formación académica entregada por la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso?
- ✓ ¿Cuál es la incidencia del proceso de práctica profesional respecto a la formación del rol referido al Trabajo Social de Grupo?
- ✓ ¿Cuáles son las necesidades de formación que los alumnos/as requieren para la intervención grupal en el contexto actual de la profesión?

c) Objetivos Específicos:

1.1 Caracterizar los contextos temáticos e institucionales en los cuales los alumnos/as desarrollaron sus experiencias de práctica profesional de Trabajo Social de Grupo.

1.2 Describir las estrategias de intervención que fueron aplicadas durante estos procesos de práctica profesional.

1.3 Explorar los conocimientos/habilidades/actitudes que permitieron a los alumnos/as configurar su rol profesional frente el Trabajo Social de Grupo.

1.4 Explorar la incidencia que tuvo la formación académica para la formación del rol profesional frente al Trabajo Social de Grupo

d) Técnicas de Recolección de Información

- ✓ Revisión de fuentes secundarias: con esta técnica se alude a la búsqueda de información que se encuentra plasmada en libros, revistas, afiches, artículos de Internet entre otros. Con esto se tiene por finalidad acceder a un panorama general del Trabajo Social de Grupo.
- ✓ Análisis Documental: Implica la revisión de Compendios de Prácticas Profesionales en el nivel de intervención de Grupo, realizados durante el primer semestre del año 2005, los cuales representan la evidencia de desempeño de la experiencia académica. La utilización de esta técnica permitirá por una parte conocer los contextos temáticos e institucionales en donde se han insertado los alumnos/as, así como también realizar una caracterización general de los grupos intervenidos.
- ✓ Entrevista Focalizada: es aquella entrevista, semiestructurada, que se realiza sobre un tema, referencia o tópicos preestablecidos. Por medio de ésta se recoge información de sujetos que poseen una experiencia en particular. Propia de la metodología cualitativa, supone una situación dialógica, a modo de una conversación fluida, que le proporciona flexibilidad a la entrevista pero donde el investigador entrega la dirección de la conversación al entrevistado, a través del planteamiento de preguntas orientadoras. Así, se plantea que este tipo de entrevista permite al investigador conocer la visión del entrevistado respecto a los focos de investigación planteados, que se relacionan directamente con los objetivos de investigación. Además, a través de las mismas se pueden descubrir nuevos focos relacionados con el tema, que no fueron contemplados previamente, lo cual permite que la investigación y los hallazgos que se desprenden de ésta, sean de mayor riqueza, ya que pueden surgir desde los propios sujetos de la investigación. Esta técnica será aplicada a supervisores/as académicos e institucionales con el fin de:

    - Conocer sus discursos en relación a las características temáticas e institucionales en las cuales se aplica el método.
    - Conocer sus discursos en torno a la aplicación de estrategias y los resultados emanados desde la intervención de grupo.
    - Conocer sus discursos en torno a los conocimientos/habilidades/actitudes que dan forma al rol profesional en este ámbito de intervención.

- Conocer sus discursos en torno a la incidencia de la formación de pregado en la conformación del perfil profesional para el Trabajo Social de Grupo.

✓ Grupo de discusión: Se definen como "una conversación cuidadosamente planeada, diseñada para obtener información de un área definida de interés, en un ambiente permisivo, no directivo."(R. Krueger, 1991 en Pastén, 2000:27) En estos, los participantes son orientados/as por un/a moderador/a, y exponen sus puntos de vistas en relación con un determinado tema. Su objetivo es profundizar cualitativamente en las percepciones, sensaciones, actitudes e ideas en torno al tema seleccionado. Una de las principales características de esta técnica de investigación, es la atmósfera permisiva que se genera en su dinámica lo que permite una discusión abierta y de variados matices. La utilización de esta técnica estará abocada a profundizar los discursos emanados de los/as alumnos/as de pregrado insertos en la investigación respecto a:

- Conocer sus discursos en torno a la aplicación de estrategias y los resultados emanados desde la intervención de grupo.
- Conocer sus discursos en torno a los conocimientos/habilidades/actitudes que dan forma al rol profesional en este ámbito de intervención.
- Conocer sus discursos en torno a la incidencia de la formación de pregado en la conformación del perfil profesional para el Trabajo Social de Grupo.

De esta forma, para la selección de los sujetos participantes de la presente investigación se utilizaran los siguientes criterios:

Sujetos a entrevistar	Criterios de selección de los sujetos
❖ Alumnos/as de pregrado que forman parte de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.	1) Haber realizado experiencias de Práctica Profesional de Trabajo Social II durante el primer semestre del año 2005. 2) Disponibilidad de los supervisores académicos y/o institucionales para servir como informantes claves en el proceso de investigación. 3) Enunciar el deseo de participar del estudio de forma voluntaria.
❖ Supervisores académicos de Práctica de Trabajo Social II de la Universidad de Valparaíso.	1) Haber supervisado, desde el ámbito académico experiencias de Práctica Profesional de Trabajo Social II, durante el primer semestre del año 2005. 2) Enunciar el deseo de participar del estudio de forma voluntaria.
❖ Supervisores institucionales de Prácticas de Trabajo Social II	1) Haber supervisado, desde el ámbito institucional, experiencias de Práctica Profesional de Trabajo Social II, durante el primer semestre del año 2005. 2) Enunciar el deseo de participar del estudio de forma voluntaria.

2. Estrategia de análisis de la información

Para la interpretación de la información se recurre a la metodología de análisis de contenido, el cual se orienta a desentrañar, desde el contenido de habla o del texto aquello que es significativo para quien lo enuncia. En este sentido, el discurso desborda el habla y el texto, ya que éstos son soportes y la materialización de un conjunto de discursos que difieren, confluyen y se expresan en un espacio social concreto. El texto y el habla, entonces, constituyen el plano objetivo y material de un proceso hermenéutico, en cuanto sirven de soporte para hacer visibles e interpretables las acciones significativas de los sujetos en sociedad, considerando que el habla y el texto no contienen sentido, ni son el sentido mismo, sino que se cristalizan como el medio y la vía hacia en sentido. (Valles, 1996).

En este marco investigativo "los discursos serán entendidos, como una expresión la práctica social, siendo ésta el conjunto de actividades que ordenan el comportamiento humano en relación con la naturaleza, con los hombres, consigo mismo y con el espacio trascendental". En otras palabras, el discurso da cuenta de los modos de hablar, escribir y, en general de expresar cualquier situación comunicativa que los sujetos enuncien en determinados ámbitos –contextuales e históricos- de la actividad sociocultural.

"Las palabras significan no porque circunscriban trozos de realidad, sino porque tienen un uso reconocido; es decir, cuando sus usuarios saben cómo y en qué situaciones utilizarlas para comunicar lo que deseen comunicar; y para esto no existen reglas formales exhaustivas..." (Berlín, 1983)

Desde esta perspectiva del análisis de contenido, se incorporan los sujetos, porque aquí se considera los discursos como prácticas, realizadas desde los intereses de las diferentes entidades y sujetos. La interpretación, en esta perspectiva, adquiere sentido cuando reconstruye, con relevancia, el campo de fuerzas sociales que a dado lugar a la investigación, y cuando su clave interpretativa es coherente con los propios objetivos de la misma.

Esta investigación, para el análisis de contenido, utilizará elementos de la estrategia de análisis temático, propuesto por el sociólogo Manuel Baeza, la cual consiste en extraer y clasificar fragmentos del discurso en una "malla temática", instrumento determinado para efectuar la "captura" de significados en el discurso.

De esta forma, se construye una matriz o modelo simbólico a partir de los referentes de los sujetos portadores del discurso. "Se trata de la perdida del sujeto real individual y su reemplazo por un sujeto empíricamente inexistente, referenciado a sentidos subjetivos compartidos, a posicionamientos comunes en el tratamiento de los temas y sub temas sometidos a los distintos entrevistados". (Baeza, 2002:121). Lo que esta estrategia significa, entonces, es una clara opción a lógicas unificadoras de sentidos, más allá de contradicciones y/o ambigüedades individuales.

De esta manera, se continúa el desarrollo interpretativo con la búsqueda de aquellos tópicos que se relacionan con las categorías preestablecidas, sobre la base de los objetivos de la investigación, la corriente que la guía y las pre nociones conceptuales de referencia que surgen de ésta.

Finalmente, el cruce interpretativo de los discursos se realizará por medio del análisis de tipo hermenéutico en el cual interpretar es entrar en profundidad en un texto. Como sugiere Baeza (2002:161), "es llevar intuitivamente a cabo una intelección adivinatoria –parafraseando a F.E. Schleiermacher- de documentos escritos sometidos al análisis, en captación de lo "universal en lo singular". Esto permite, entonces, develar las percepciones y posiciones que los sujetos poseen frente al tema del Trabajo Social de Grupo, dando cuenta también de los procesos que emergen desde el espacio de las prácticas profesionales en este nivel de intervención.

Descripción Estrategia Metodológica para Datos Primarios y Secundarios

Técnica	Descripción instrumento	Unidad de Información	Unidad de Análisis	Información relevante	Análisis de la Información
Entrevista informantes claves	Pauta de entrevista	✓ Supervisores Académicos de práctica de Grupo 2005 ✓ Supervisores Institucionales Práctica de Grupo 2005	Estrategias de intervención grupal. Implicancias y resultados. Conocimientos, destrezas y habilidades del Trabajo Social de Grupo profesional. Necesidades de formación del colectivo profesional en el ámbito de la intervención grupal.	✓ Contexto Institucional ✓ Tema o problemática abordada ✓ Aspectos metodológicos ✓ Resultados de la intervención ✓ Repertorio conocimientos/habilidades ✓ Necesidad de formación académica.	Análisis de contenido de tipo hermenéutico
Grupo de Discusión	Pauta de entrevista semi estructurada. Consigna temas y subtemas de discusión	✓ Alumnos de pre-grado que realizaron práctica de Grupo durante el primer semestre del 2005	Estrategias de intervención grupal. Implicancias y resultados. Conocimientos, destrezas y habilidades del Trabajo Social de Grupo profesional. Necesidades de formación del colectivo profesional en el ámbito de la intervención grupal.	✓ Aspectos metodológicos ✓ Resultados de la intervención ✓ Repertorio conocimientos/habilidades ✓ Necesidad de formación académica.	Análisis de contenido de tipo hermenéutico

Universidad de Valparaíso
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BIBLIOTECA

Técnica	Descripción instrumento	Unidad de Información	Unidad de Análisis	Información relevante	
Análisis de datos secundarios	Pauta de revisión de compendios de Prácticas de Trabajo Social de Grupo.	Compendios prácticas de grupo realizados durante el primer semestre del 2005	Caracterización del espacio laboral y los temas que aborda el Trabajo Social de Grupo. Caracterización de los grupos sujetos de intervención.	✓ Contexto Institucional ✓ Tema o problemática abordada ✓ Caracterización Grupal.	Análisis de contenido de tipo hermenéutico

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN

PRESENTACIÓN

En el siguiente capítulo se presenta el análisis e interpretación de la información recogida desde la revisión documental de las sistematizaciones de los procesos prácticos de intervención grupal, desarrollados por los alumnos de Trabajo Social, durante el primer semestre del año 2005, en conjunto con aquella emanada desde los discursos procedentes de las entrevistas focalizadas, realizadas a cinco supervisores académicos y seis supervisores institucionales de dichos procesos, así como también, de las conclusiones desprendidas desde los tres grupos de discusión, compuestos por un total de 15 alumnos, que desarrollaron estos procesos prácticos durante el mismo año en cuestión[3].

De esta forma, a continuación se presentan los resultados obtenidos desde la triangulación de estos antecedentes, los cuales nos permitirán conocer, en primer lugar, las características generales de los contextos en los cuales se desarrollan los procesos de práctica profesional de Trabajo Social de Grupo, así como también, los aspectos metodológicos que caracterizan dichas intervenciones. Desde la descripción de este escenario, por medio del tratamiento de los discursos, se tratará de develar el repertorio de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para la adecuada configuración del rol profesional del Trabajador Social en torno a este método de intervención. Finalmente, los resultados obtenidos nos permitirán configurar de qué forma la formación académica e institucional, recibida por los alumnos de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, les permite adquirir dichos repertorios para la configuración de este rol profesional.

[3] Ver Pauta, vaciado y codificación de entrevistas y Grupos de discusión en anexos N° 3, N° 4 y N° 5 respectivamente.

I. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL CONTEXTO EN EL CUAL SE DESARROLLAN LAS PRÁCTICAS DE TRABAJO SOCIAL EN EL NIVEL DE GRUPO.

Hemos comprendido desde la teoría, parafraseando a Ezequiel Ander Egg, que el Trabajo Social de Grupo comprende "una forma de acción social realizada en situación de grupo que puede perseguir propósitos muy diversos (educativos, correctivos, preventivos, de promoción, etc.) cuya finalidad es el crecimiento del grupo hacia metas específicas y como medio para actuar sobre ámbitos sociales más amplios" (1995:315). Sabemos, sin embargo, que desde el ejercicio práctico, la comprensión que se pueda realizar del método variará dependiendo de las particularidades que presenten los escenarios en los cuales se implemente, así como también los propósitos que se persiguen por medio de éste.

Bajo esta consideración, y teniendo como marco el conjunto de experiencias prácticas en el nivel de grupo realizadas durante el 2005, es que a continuación se presenta información relevante referida al ámbito profesional y escenario institucional en el cual podría enmarcarse el Trabajo Social de Grupo, así como también, al cúmulo de características que presenta el espacio institucional en relación a esta apuesta metodológica.

1.1 Ámbito profesional y escenario institucional en el que se inserta la Práctica profesional de Grupo.

Tomando en consideración lo estipulado por el Libro Blanco del Trabajo Social (2000), el trabajo con grupos se adscribe como una forma de intervención profesional directa, en la cual se establece un contacto personal entre el profesional y –en este caso- el grupo, de tal forma que la relación que se crea entre el/la trabajador social y el sistema cliente es un elemento significativo en el cambio de situación.

De esta forma, apreciamos que durante el año 2005, se desarrollaron 72 experiencias de práctica profesional en el nivel de grupo realizadas por los alumnos de cuarto año de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso[4]. Dichas intervenciones directas, se insertaron en 28 instituciones desde las cuales se abordaron diversos ámbitos profesionales, dando cuenta de la diversificación temática que comprende el Trabajo Social, lo cual se ve sistematizado en el siguiente cuadro:

[4] Ver anexo N° 6

Cuadro Nº 1: Instituciones colaboradoras de la Universidad Valparaíso en las cuales se desarrollaron prácticas profesionales de Trabajo Social II durante el 2005.

Ámbito profesional	Nombre	Descripción	Línea de acción -publico objetivo
Infancia	▪ **OPD Valparaíso**	Oficina comunal destinada a brindar protección integral a los niños, niñas y adolescentes que se encuentren en una situación de exclusión social o vulneración de sus derechos.	✓ Generar atención directa a niños, niñas y jóvenes en su contexto familiar y comunitario. Además, potencia la articulación, fortalecimiento y complementación de circuitos de servicios y recursos para la población infanto-adolescente
	▪ **CIJ Héroes del Mar**	Institución colaboradora del Servicio Nacional de Menores que se encuentra dentro de la línea de prevención.	✓ Su objetivo principal es entregar y fortalecer en los niños elementos para la prevención de conductas desadaptativas en el marco escolar, familiar, y social en general. Implica tanto apoyo individual, como familiar. Así mismo con un complemento de apoyo escolar, recreacional, deportivo, cultural y nutricional.
	▪ **CAD Compartiendo Alegría**	Institución colaboradora del Servicio Nacional de Menores que se encuentra dentro de la línea de prevención.	Presenta dos ejes de intervención: 1. Trabajo grupal con niños, niñas y adolescentes, incorporando la participación activa de las familias, la activación de redes, y la sensibilización comunitaria. 2. Proveer de atención profesional y técnica en casos de maltrato leve, orientación psicosocial, derivación a instancias especializadas, etc.
	▪ **EKOSOL**	Centro de atención Infanto Juvenil CIJ, colaborador del Semane	✓ Orienta su acción a la gestión y desarrollo social con hombres y mujeres de todas las edades. Líneas de trabajo: infancia juventud y desarrollo social; historia y cultura local; genero y desarrollo local, medio ambiente.
	▪ **Corporación Cultural CREARTE**	Corporación, independiente con personalidad jurídica de derecho privado sin fines de lucro	✓ Lograr que las situaciones de vulnerabilidad psico-social no sean impedimento para que niñas, niños y jóvenes desarrollen sus aptitudes y habilidades en todo su potencial. ✓ Desarrollar instancias y metodologías que permitan impactos significativos en la autoestima, habilidades sociales y creatividad de niñas, niños y jóvenes en distintos contextos sociales y educacionales. ✓ Lograr que la comunidad educativa, incluyendo a directivos, profesores y apoderados,

			incorpore instancias de expresión artística que fomenten la creatividad, autoestima y habilidades sociales de niñas y niños.
Educación	▪ **Universidad Técnica Federico Santa María, Bienestar Estudiantil.**	Organismo coayudante de la función académica, cuyo fin es el de contribuir directamente a la formación del hombre-profesional integral	Bienestar Estudiantil ✓ Poner al alcance del desvalido meritorio los beneficios económicos y sociales que permitan las disponibilidades de recursos.
	▪ **DAE, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso**	Unidad que busca dar respuesta integral y de excelencia a los requerimientos y diversos intereses de los alumnos de la PUCV.	✓ Incentivo de la autogestión, ✓ Desarrollo de potencialidades extracurriculares y formativas, ✓ Promoción del trabajo interdisciplinario entre estudiantes, ✓ Apoyo integral a actividades de iniciativa estudiantil, ✓ Orientación y el acceso a beneficios, vinculados éstos a realidad socioeconómica del alumnado
	▪ **DAE; Universidad de Valparaíso**	Unidad de la casa de estudios que busca promover y crear condiciones favorables a los estudiantes para su vinculación con el medio interno y/o externo que apoyen y faciliten la consecución de sus metas académicas y de vida personal	✓ Brindar atención integral al estudiante a través de servicios directos o coordinados de acuerdo a redes sociales de apoyo y/o beneficios. ✓ Promover y gestionar el desarrollo de la vida estudiantil en participaciones activas de carácter social, deportivas, recreativas culturales etc. ✓ Potenciar la sana convivencia entre estudiantes y diferentes estamentos respetando las legítimas diferencias y validando la diversidad tolerante. ✓ Promocionar la resolución de conflictos
	▪ **JUNJI**	Institución del Estado de Chile creada por la Ley N° 17.301, la cual la definió como una corporación autónoma, con personalidad jurídica de derecho público, funcionalmente descentralizada.	✓ Entregar educación parvularia integral a niños y niñas menores de seis años pertenecientes a sectores en situación de pobreza y vulnerabilidad social, mediante administración directa y en convenio con instituciones y organismos sin fines de lucro. Asimismo, a la institución le corresponde promover y supervigilar, en jardines infantiles del ámbito público y privado, el cumplimiento de la normativa emanada de JUNJI o de otras entidades vinculadas al sector.

	▪ **Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social**	Institución de derecho privado sin fines de lucro, responsable de administrar, desarrollar y gestionar los servicios de educación, salud y cementerios municipalizados	✓ Atender las necesidades de la comunidad en lo que se relaciona con materias de Educación Salud y servicios de Cementerios municipalizados. ✓ Adoptar los planes y programas necesarios para el cumplimiento de sus funciones y objetivos. ✓ Promover las reformas de Educación y Salud Primaria ✓ Velar por el cumplimiento de las Normas y Leyes dictadas por los ministerios respectivos y el supremo gobierno, cumplir con las políticas de gobierno en materia de Salud primaria Educación
Salud	▪ **Hospital Naval Altte. Neff**	Institución estatal, dependiente de la Armada de Chile.	Departamento de asistencia social: ✓ Atención asistencial a pacientes del hospital ✓ desarrollo de proyectos de prevención y promoción de la salud en pacientes crónicos.
	▪ **Hospital de Peñablanca**	Institución estatal, dependiente del Servicio Nacional de Salud Viña del Mar- Quillota	Departamento de Servicio Social ✓ Atención asistencial a pacientes del hospital ✓ desarrollo de proyectos de prevención y promoción de la salud en pacientes crónicos.
	▪ **Hospital Carlos Van Buren**	Institución estatal, dependiente del Servicio Nacional de Salud Valparaíso-San Antonio	Departamento de Servicio Social ✓ Atención asistencial a pacientes del hospital ✓ desarrollo de proyectos de prevención y promoción de la salud en pacientes crónicos.
	▪ **Corporación Carlos Bresky**	Corporación, independiente con personalidad jurídica de derecho privado sin fines de lucro	✓ Lograr la reinserción familiar, social y laboral de personas con diagnóstico psiquiátrico severo.
Jurídico Social	▪ **Corporación de Asistencia Judicial, San Felipe**	Institución relacionada con el Ministerio de Justicia que tienen como misión entregar asistencia jurídica a	✓ Orientación e información Resolución Alternativa de Conflictos ✓ Patrocinio y Representación en juicios Atención Integral a víctimas

		personas de escasos recursos	✓ Formación de postulantes ✓ Prevención y Promoción de Derecho: talleres de capacitación a la comunidad
	▪ **Patronato Local de Reos de Valparaíso**	Unidad dependiente de Gendarmería, tiene personalidad jurídica propia y tiene como objetivo brindar apoyo post penitenciario a los condenados que egresan, por medio de la implementación de programas y proyectos sociales.	✓ Dar atención y apoyo a los beneficiarios de Libertad Condicional y Decreto 409. Elabora y ejecuta una serie de programas de reinserción social en los Patronatos Locales, en los Centros de Reinserción Social y en los penales cerrados.
	▪ **Complejo Penitenciario, Gendarmería de Chile**	Organismo del Estado, responsable del sistema carcelario en Chile, dependiente del ministerio de justicia.	Referido a su acción de asistencia y tratamiento a los internos en reclusión a través del Departamento de Readaptación ✓ asesorar en aquellas materias relativas a la asistencia y reinserción social de las personas privadas de libertad a objeto de entregarles herramientas en materia de competencia social y capacitación laboral que faciliten su inserción social y eviten futuras reincidencias.
	▪ **Consultorio Jurídico Social UV**	Institución sin fines de lucro dependiente de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Valparaíso.	✓ Apoyar a familias en situación de riesgo social ✓ Entregar orientación jurídica social a familias en situación de riesgo social.
Seguridad Social	▪ **INP**	Organismo autónomo con personalidad jurídica y patrimonio propio, de duración indefinida, que se relaciona con el Supremo Gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Es una entidad encargada de la ejecución de importantes políticas de seguridad social del Estado.	✓ Estudiar y proponer al Supremo Gobierno las políticas y medidas que garanticen el oportuno cumplimiento de los compromisos previsionales que el Estado o el Instituto hayan asumido a la vigencia de este texto legal o contraigan en el futuro. ✓ Administrar los regímenes de prestaciones que tenían a su cargo las siguientes ex-entidades de previsión:

Municipal	▪ **Municipalidad de Viña del Mar, Departamento de Desarrollo Social.**	El Departamento de Desarrollo Social es uno de los siete componentes del Área de Desarrollo Comunitario. Su función está ligada a la Superación de la Pobreza	líneas de trabajo: ✓ Atención de la Asistencialidad y ✓ Promoción Social de la población más carenciada de la comuna, considerando la Educación como un eje transversal en la consecución de este fin
	▪ **Municipalidad de Casablanca DIDECO**	Unidad encargada del cumplimiento de funciones de prestación de servicios y de administración interno (Art 15, LOCM)	Funciones: ✓ Asesorar al alcalde y al consejo en la promoción del desarrollo comunitario. ✓ Prestar asesoría técnica a las organizaciones comunitarias, fomentar su desarrollo y legalización y promover su efectiva participación en el municipio ✓ Proponer y ejecutar dentro de su ámbito y cuando corresponda medidas tendientes a materializar acciones relacionadas con salud pública, protección del medio ambiente, educación y cultura, capacitación laboral, deporte y recreación, promoción del empleo, fomento productivo local y turismo. (Art 22, LOCM)
	I. Municipalidad de Quillota, DIDECO		
	I. Municipalidad de Valparaíso, DIDECO		
Vivienda	▪ **Cámara Chilena de la Construcción**	Corporación de derecho privado sin fines de lucro, de carácter mutualista y solidario	
Senescencia	▪ **Hogar de Cristo**	Fundación de beneficencia, con personalidad jurídica sin fines de lucro.	✓ Acoger de forma digna a los más pobres entre los pobres y en especial, a lactantes, preescolares, niños, jóvenes en riesgo social, adultos mayores, discapacitados físicos y mentales y enfermos terminales. Líneas de acción: • Asistencial • Rehabilitación de niños y jóvenes en riesgo de abandono, marginación, drogadicción, alcoholismo y faltos de oportunidad. • Difusión del contexto social

Voluntariado	▪ **Pastoral Social Caritas, Obispado de Valparaíso**	Organismo de la Conferencia Episcopal de Chile, que promueve y coordina la ayuda solidaria de la Iglesia a los más necesitados, a través del servicio que desarrollan los obispados y las parroquias en todo el país.	✓ Organizar la cooperación solidaria para que responda a las necesidades básicas y promueva una cultura con más justicia social. ✓ Desarrollar procesos de formación y capacitación que fortalezcan la participación y el protagonismo en la búsqueda de soluciones. ✓ Generar y participar en redes de comunicación y de apoyo mutuo que potencien los diferentes servicios. ✓ Difundir mensajes que den cuenta tanto de signos y valores del Reino como de las carencias que afectan a las personas y a la sociedad. ✓ Animar, articular y coordinar acciones de asistencia y de desarrollo a través de programas específicos de las Caritas diocesanas.
	▪ **Fundación para la Superación de la Pobreza, Programa Adopta un Hermano.**	Institución privada sin fines de lucro y con intereses públicos, creada para desarrollar programas de intervención social y aportar una visión desde la composición diversa de su directorio. Es una institución plural y diversa integrada por personas que provienen de distintas áreas, especialidades y sectores.	✓ Sistematización de prácticas y desarrollo de propuestas político-técnicas en temáticas de pobreza ✓ Puesta en práctica de programas de intervención centrados en pobreza ✓ Fortalecimiento de la responsabilidad social ✓ Promoción de una cultura democrática de participación social

Al considerar las diversas instituciones que generan espacios para la intervención grupal, podemos realizar una primera diferenciación que, aunque pueda parecer evidente, es importante de mencionar. Se observa –como es tradición en la disciplina- que el espacio más habitual para la inserción profesional sigue siendo el sector público, siendo su principal objeto de atención sujetos vulnerados o que han sido, en su mayoría, marginados de los procesos de desarrollo económico y social del país.

Aun cuando existen experiencias desarrolladas desde el sector privado, se aprecia que éstas se inscriben principalmente dentro de organizaciones no gubernamentales, las cuales a su vez, prestan servicios de colaboración a entidades estatales.

En este sentido, a partir de la apreciación de los profesionales, el predominio del ámbito público y/o de organizaciones sin fines de lucro como escenario para el desarrollo de experiencias de intervención de grupo conlleva, a su vez, la adquisición de ciertas características que se hacen presentes en estos contextos:

> *"Cuando trabaja para una institución colaboradora del Sename, son muchos los aspectos administrativos que te demanda el Sename, como por ejemplo el llenado de fichas, entregar documentación, tu tienes que usar tu haces una intervención una ficha, haces otra cosa una ficha, se trabaja mucho mas en caso que en grupo, en tiempo mas que nada y el grupo se trabaja mas bien por medio de este tipo de educadores que realizan un poco los talleres que le dan forma al centro"* **(Supervisor académico-04)**
>
> *"El programa tienen una gran falencia. El programa contempla a un solo profesional que soy yo, más un apoyo administrativo que es la secretaria que coordina todo el tema de coordina las supervisiones y ver el tema de los proyectos. Por lo tanto es muy fuerte apoyo de los estudiantes. Por lo tanto nosotros acá gerenciamos desde acá el proyecto y ellos van ejecutando algunas cosas (...) Ahora como lo estamos supliendo: con los alumnos y con mi rol desde jefe o coordinador del programa, un rol de gerenciar el tema."* **(Supervisor institucional-01) Comuna Segura, Viña del Mar.**

Tenemos entonces, desde una primera aproximación, que el espacio institucional donde se desarrollaron las experiencias de práctica profesional en el nivel de grupo se caracterizarían –en su mayoría- por:

- ✓ Escasez de recursos financieros y humanos.
- ✓ Alta demanda de la atención profesional.
- ✓ Burocratización del ejercicio profesional

De esta forma, en términos generales, observaríamos un escenario en donde predominan las instituciones en las cuales se favorecen, principalmente, las intervenciones a nivel de caso y/o comunidad amparándose, por una parte, en la necesidad de entregar atención asistencial a individuos apremiados por sus necesidades, y por otra, en la generación de estrategias que signifiquen caminos para conseguir el máximo de bienestar social y calidad de vida para éstos.

1.2 Institución y metodología de intervención grupal

Con el fin de profundizar en la descripción del escenario institucional en el cual se desarrollaron las experiencias de intervención grupal, procuraremos indagar a cerca de la posición que ocupa esta metodología dentro de los lineamientos de intervención institucional, sus propósitos, las características de los grupos intervenidos, así como también, de los recursos humanos vinculados a este nivel de intervención.

1.2.1 Posición de la metodología de grupo en el espacio institucional:

Al observar los objetivos y las líneas de acción de cada institución[3], apreciamos un número reducido posicionan, dentro de éstas, a la metodología de grupo como elemento central de su actuar. Si conjugamos el espacio público/privado, desde los cuales intervienen las instituciones, y la preponderancia de la metodología de grupo dentro de sus lineamientos de intervención, tenemos la siguiente distribución:

Cuadro N° 2: Distribución de las instituciones colaboradoras de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso según espacio y posición de la metodología de intervención grupal

Uso de metodología de grupo como forma Central de intervención

INSTITUCIONES DEL ESPACIO PÚBLICO	**Cuadrante I**	**Cuadrante II**
	✓ Hospital Carlos Van Buren ✓ Hospital Peñablanca ✓ Patronato Local de Reos de Valparaíso ✓ Complejo Penitenciario, Gendarmería de Chile ✓ OPD Valparaíso	✓ EKOSOL ✓ CREARTE ✓ Cad Compartiendo Alegría ✓ Cij Héroes del Mar ✓ Corporación Carlos Bresky ✓ Pastoral Social Caritas, Obispado Valparaíso ✓ Hogar de Cristo
	✓ JUNJI ✓ Municipalidad de Viña del Mar, desarrollo social ✓ Municipalidad de Quillota ✓ Municipalidad de Valparaíso ✓ Municipalidad de Casablanca ✓ Corporación Asistencia Judicial; Valparaíso ✓ INP ✓ DAE; UV–Comuna Segura	✓ Consultorio Jurídico Social, UV ✓ DAE, PUCV ✓ Bienestar UTFSM ✓ Fundación para la Superación de la Pobreza ✓ Cámara Chilena de la Construcción
	Cuadrante III	**Cuadrante IV**

INSTITUCIONES DEL ESPACIO PRIVADO

Uso de metodología de grupo como forma complementario de intervención

Fuente: Elaboración propia en base a revisión documental

[3] En base a síntesis de cuadro N° 1.

Al observar los resultados del cuadro apreciamos la configuración de las siguientes secciones:

- **Cuadrante I:** Encontramos aquellas instituciones que pertenecen al ámbito público y que a partir de la determinación de sus líneas de acción realizan la intervención de grupo como una forma permanente de intervención. Ejemplo de aquello es el caso de Gendarmería de Chile, dependiente del ministerio de Justicia de Chile y cuya misión corresponde a "Atender, Vigilar y Asistir a las personas que por resolución de las autoridades competentes, fueron detenidas, privadas de libertad o con libertad restringida, contribuyendo a su reinserción social". De esta forma dentro de sus objetivos estratégicos establece que la institución "asistirá a la población penal, fomentando conductas, habilidades y capacidades que incrementen sus probabilidades de reinserción social e involucrará en este proceso a sus familias y a las instituciones, empresas y comunidad". Para su cumplimiento, establece dentro de sus líneas de acción programas de intervención psicosocial en los ámbitos laborales, educacionales y recreativos en los cuales el trabajo con grupos cumple un rol fundamental, encontrando en éstos el espacio indicado para fomentar las conductas, habilidades y capacidades deseadas.
- **Cuadrante II:** Está compuesto por el grupo de instituciones que pertenecen al espacio privado y en las cuales, dentro de sus líneas de intervención, se encuentra el trabajo con grupos de forma permanente. Es preciso mencionar que en esta sección se incluyen también aquellas instituciones que aún siendo privadas prestan servicios a entidades estatales. Es el caso del CIJ Compartiendo Alegría, institución privada colaboradora del Servicio Nacional de Menores. Como tal establece dentro sus ejes de intervención el trabajo grupal con niños, niñas, adolescentes y sus familias, como una de las principales formas para la generación de elementos preventivos respecto a aspectos de vulneración presentes dentro de sus respectivas comunidades.
- **Cuadrante III:** En el se encuentran instituciones del ámbito publico, eminentemente de carácter asistencial y de servicios las cuales han incorporado experiencias de intervención grupal de forma complementaria con el fin de mejorar su labor, abriendo espacios que permitan reforzar o servir de ayuda para la consecución de sus fines primeros. Podemos apreciar entre éstos al Departamento de Desarrollo Social de la I. Municipalidad de Viña del Mar, la que -como parte del Área de Desarrollo Comunitario- su función está ligada a la superación de la pobreza de la comuna. En este sentido, sus acciones están vinculadas a la promoción social de la población más carenciada, por medio de la ayuda asistencial y de la vinculación de la población con las redes de apoyo existentes en la comunidad. Entre estos se ubica el Programa Complementario Presidente de la

República, el cual enriquece la ayuda becaria por medio de la realización de actividades que propendan a la atención integral de sus beneficiarios. Entre éstas se han integrado intervenciones grupales cuyos propósitos se han vinculado con el refuerzo de los becarios y sus familias en temas relacionados con el ámbito educacional.

- **Cuadrante IV:** En esta sección encontramos aquellas instituciones pertenecientes al sector privado y que –como en el caso anterior- incorporan a su actuar experiencias de trabajo grupal de forma complementaria. Entre ellas se encuentra las intervenciones de grupo realizadas en el marco del Programa de Residencia del Departamento de Bienestar Estudiantil de la Universidad Técnica Federico Santa María, el cual tiene como objetivo facilitar el acceso de los estudiantes a residencias por medio de beneficios monetarios, así como también garantizar la calidad de éstas. Con el fin perfeccionar dichos servicios, el programa estipula intervenciones de grupo de tipo complementario, las cuales pretenden desarrollar en los estudiantes habilidades sociales y generar redes que les permitan una adecuada inserción al ámbito universitario.

Al apreciar el conjunto de las instituciones y sus lineamientos de intervención, podemos darnos cuenta que del total de instituciones que abrieron espacios para la realización de experiencias de práctica profesional en el área de Trabajo Social de Grupo durante el año 2005, un número importante de éstas insertarían esta metodología de intervención como forma complementaria a las acciones emprendidas dentro de su actuar institucional. (Cuadrante III y IV).

Respecto a la composición de cada una de éstas secciones podemos mencionar que desde el sector público (Cuadrante III) encontramos instituciones vinculadas principalmente al ámbito municipal, así como también con experiencias que se desarrollaron desde el ámbito jurídico social, educación y la senescencia. En cuanto a las privadas (Cuadrante IV), estas emergen principalmente desde el área educacional –por medio del actuar universitario- encontrándose también experiencias en el ámbito jurídico social, voluntariado y la vivienda.

En relación al resto, ubicadas en los Cuadrantes I y II, las cuales contemplan al trabajo con grupos como una forma permanente de intervención, podemos mencionar que éstas surgen principalmente desde el espacio privado (Cuadrante II). Respecto a esto, es preciso considerar que las instituciones aludidas son entidades sin fines de lucro, las cuales –como se mencionaba anteriormente- prestan servicios a entidades estatales, ubicándose principalmente en el ámbito de la infancia. Finalmente, el cuadrante I nos señala que desde el ámbito público las instituciones que cumplen con

esta característica se relacionan principalmente con el ámbito de la salud y el carcelario.

1.2.2 Propósito de la intervención grupal:

Si consideramos las definiciones entregadas por Slavson, Newstetter, Coyle, Knopka y Ander Egg referidas al Trabajo Social de Grupo en sus diferentes etapas, entenderemos que el trabajo grupal es visto como un proceso que apunta tanto al desarrollo individual de las personas agrupadas, como al del grupo como un todo.

De esta forma, es preciso considerar los tipos de objetivos dentro de los cuales se inscribe la intervención. En este sentido, y como ha sido expresado de forma más detallada en el marco de referencia, siguiendo a Boehm y Wolfe (en Kisnerman, 1969:36) podemos apreciar que las intervenciones en estudio pueden ser clasificadas como de *Restauración*, si la acción es curativa o rehabilitadota; *Provisión,* si la acción pretende capacitar a individuos, grupos y/o comunidades para ser agentes sociales; y de *Prevención*, si la acción del grupo va a la eliminación, control y persecución de los factores que tienden a crear o agravar los problemas o las causas de su recurrencia.

Para la realización de esta clasificación en relación a los propósitos que encierra la utilización del trabajo con grupos en las instituciones colaboradoras, se analizarán las temáticas y objetivos que abarcaron los procesos de práctica profesional por medio de la información recopilada tanto desde el análisis documental de las sistematizaciones de las experiencias realizadas durante el 2005, así como también, de aquella rescatada de los discursos emanados desde los supervisores académicos e institucionales que colaboraron en el presente estudio, las cuales se presentan a continuación en los siguientes cuadros:

Cuadro N° 3: Revisión Documental: Compendios de Prácticas de Trabajo Social II, 2005

Ámbito Profesional	Institución	Objetivos de la intervención
Salud	Corporación Dr. Carlos Bresky	"Reforzar la capacidad de los integrantes del grupo para establecer vínculos sociales"
	Consultorios de Salud administrados por la I. Municipalidad de Valparaíso	"Propiciar la formación de un grupo de lideres ambientales en establecimientos educacionales con el fin de fortalecer vínculos entre el sector salud y el centro educacional del sector"
Infantojuvenil	Cad Compartiendo Alegría	"Desarrollar conjunto de habilidades sociales en los jóvenes que les permitan enfrentar las situaciones se riesgo presentes en la comunidad".
	OPD Valparaíso	"Desarrollo de espacios de participación en proceso de auto reconocimiento que faciliten el enfrentamiento de situaciones de riesgo en abuso infantil"
Educación	Departamento de Desarrollo Social de la Municipalidad de Viña del Mar, Programa complementario Beca Presidente de la República	"Potenciar en las madres y padres un rol mas activo en la educación de sus hijos, asi como también incentivarlas para el trabajo en grupo como forma de participación y búsqueda en la solución de sus problemas"
	Corporación Cultural CREARTE	"Constituir una base de trabajo para la conformación de un centro de alumnos en la Escuela Popular de Artes"
Jurídico Social	Recinto Penitenciario de Gendarmería de Chile	"Potenciar el establecimiento de pautas sociales aceptable y eficientes canales de comunicación en los miembros del grupo disminuyendo las variables de riesgo que pudieran incidir en la reinserción social"

Fuente: elaboración propia en base a revisión documental de Compendios Práctica de Trabajo Social de Grupo, 2005.

Cuadro Nº 4: Sistematización discursos Supervisores Académicos, Prácticas de Trabajo Social de Grupo 2005.

Ámbito Profesional	Institución	Problema/necesidad abordada
Salud	Hospital Carlos van Buren	Desconocimiento de los pacientes crónicos y sus familias respecto a las implicancias y cuidados inherentes a la enfermedad que les aqueja.
	Consultorios Municipalizados de Valparaíso	Conformación de grupos con el fin de responder a la política de salud ambiental
Educación	Junji	Desarrollo de habilidades parentales en apoderados y/o tutores de menores insertos en JUNJI
	DAE Universidad de Valparaíso	Necesidad de motivar y fortalecer la permanencia escolar en niños y niñas que actualmente residen en Villa Arauco, que presenten factores de riesgo.
Salud Mental	Corporación Bresky	Conformación de grupo para la promoción de factores protectores en salud mental
Género	DAE Universidad de Valparaíso	Recopilar información desde la perspectiva de género para la elaboración de estrategias que contribuyan a la eliminación de los factores de riesgo presentes en Villa Arauco.
Jurídico Social	Consultorio Jurídico Social	Promoción de factores protectores en tema de violencia intrafamiliar Desarrollo y potenciación de habilidades sociales en jóvenes infractores.
	Gendarmería Valparaíso	Desarrollo de habilidades sociales para la reinserción laboral Desarrollo de habilidades para el control sexual.
	Patronato de Reos, Valparaíso	Dar atención y apoyo a los beneficiarios de Libertad Condicional y Decreto 409, por medio de la planificación y ejecución de programas que faciliten su reinsersión a la sociedad.
Infanto-Juvenil	CAD compartiendo alegría	Desarrollo de habilidades sociales en jóvenes que les permitan enfrentar las situaciones se riesgo presentes en la comunidad.
	Programa Adopta un Hermano	Desarrollo del sentido y fortalecimiento del voluntariado en los jóvenes participantes del programa.
	DAE Universidad de Valparaíso	Organización y desarrollo de habilidades sociales para la conformación de grupo juvenil en sector de villa Arauco.

Fuente: elaboración propia en base a discursos de supervisores académicos.

Cuadro Nº 5: Sistematización Discursos Supervisores Institucionales, Prácticas de Trabajo Social II 2005

Ámbito Profesional	Institución	Temática de Intervención	Problema/necesidad abordada	Objetivos de la Intervención grupal para la institución
Salud	Hospital Carlos van Buren	Atención asistencial a pacientes del hospital y desarrollo de proyectos de prevención y promoción de la salud en pacientes crónicos.	Desconocimiento de los pacientes crónicos y sus familias respecto a las implicancias y cuidados inherentes a la enfermedad que les aqueja.	Sensibilizar a los pacientes y sus familias respecto a la enfermedad crónica que les aqueja y generar una auto orgánica que le permita insertarse en la red de salud.
	Corporación Bresky	Apoyo y acompañamiento a pacientes con enfermedad mentales	Escasa comprensión de los participantes y de sus familias en relación a la enfermedad mental y los cuidados que implica.	Sensibilizar a los participantes y sus familias respecto a las implicancias de la enfermedad mental en los sujetos. Conformación de grupo para la promoción de factores protectores en salud mental
Bienestar	Departamento de Bienestar Universidad Técnica Federico Santa María	Prestación de servicios y ayudas sociales y desarrollo de programas de bienestar dirigidos a los alumnos de la universidad.	Ausencia de redes sociales que permitan una adecuada inserción en el ámbito universitario	Desarrollar en los estudiantes habilidades sociales y generar redes que les permitan una adecuada inserción al ámbito universitario.

Ámbito Profesional	Institución	Temática de Intervención	Problema/necesidad abordada	Objetivos de la Intervención grupal para la institución
Infanto-Juvenil	Cij Héroes del Mar	Prevención de variables de vulneración presentes en la comunidad.	Ausencia de habilidades sociales que permitan una adecuada inserción social de los menores sujetos de derecho.	Generar espacios de interacción social para el desarrollo de factores protectores relacionados a los elementos de vulneración del sector.
	OPD Valparaíso	Organizar recursos protectores que ofrece el ámbito local para los niños, niñas y adolescentes excluidos y/o vulnerados en sus derechos.	Ausencia de recursos protectores en el ámbito local en relación a la exclusión o vulneración de niños, niñas y/o adolescentes.	Generar espacios de interacción social para el desarrollo de factores protectores relacionados a los elementos de vulneración del sector.
	Comuna Segura	Desarrollo del área comunitaria y de grupos focalizados dentro de la comuna para la coproducción de la seguridad ciudadana.	Limitado desarrollo de recursos individuales y comunitarios que permitan generar estrategias para la superación de la pobreza en el Sector de Villa Arauco.	Organización y desarrollo de habilidades sociales para la conformación de grupo juvenil en sector de villa Arauco.
Educación				Generar espacios y herramientas que potencien el capital social del sector.
Género				Recopilar información desde la perspectiva de género.

Desde una primera mirada, -una vez más- podemos constatar la multiplicidad de ámbitos que abarcan las instituciones colaboradoras en donde se integra el uso del método de grupo como herramienta de intervención social, dando cuenta de la flexibilidad de éste para el tratamiento de las diversas temáticas atingentes al Trabajo Social.

Por otra parte, al cruzar las variables temporalidad del método de intervención grupal dentro de la institución, y tipología de objetivos que inserta, tenemos la siguiente esquematización:

Cuadro N° 6: Distribución de las instituciones colaboradoras según tipo de objetivos y posición de la metodología de grupo dentro de las líneas de intervención institucional

		Intervención de Grupo	
		Central	**Complementaria**
Objetivos	**Restauración**	▪ Corporación Bresky ▪ Gendarmería de Chile ▪ Patronato Local de Reos	(no se registra dato)
	Provisión	▪ OPD Valparaíso	▪ DAE U.V ▪ JUNJI ▪ FSP. Programa Adopta un hermano. ▪ Municipios ▪ Caritas ▪ Cámara Chilena de la Construcción
	Prevención	▪ CAD Compartiendo Alegría ▪ CIJ Héroes del Mar ▪ EKOSOL ▪ Crearte ▪ Hospitales (Van Buren, Peñablanca)	▪ Consultorio Jurídico ▪ Corporación Asistencia Judicial ▪ Bienestar UTFSM

Fuente: elaboración propia en base a entrevistas y revisión documental.

La distribución resultante nos indica que, por lo general, aquellas instituciones que insertan la metodología de grupo como un elemento central dentro de sus lineamientos de intervención, apuntarían principalmente a objetivos de carácter preventivo y de restauración. En este sentido, tal como lo señalara Boehm y Wolfe (en Kisnerman, 1969:36) las primeras dirigen su acción a la eliminación, control y persecución de los factores que tienden a crear o agravar situaciones de riesgos identificadas dentro de la población. Dicho es el caso de instituciones como Cad Compartiendo Alegría, Cij Héroes del Mar, Ekosol –entre otros- cuyo fin principal es el de prevenir factores de riesgo que se vinculen con el ámbito de la infancia y la juventud.

Por otra parte, respecto aquellas instituciones que –como señalaran los autores- "propenden a la restauración de las relaciones sociales a un nivel óptimo de

funcionamiento" (en Kisnerman, 1969:36), encontramos aquellas que se vinculan con el aspecto curativo, las que "buscan identificar, controlar o eliminar los factores que en el proceso de interacción han causado deterioro", siendo un ejemplo de ello la Corporación Bresky, la cual por medio de su acción brinda apoyo y acompañamiento a pacientes con enfermedad mentales con el fin de lograr su inserción a la sociedad. Desde el aspecto rehabilitador, podemos distinguir instituciones como Gendarmería de Chile, la que emprende acciones donde los internos "intentan reconstruir y/o reorganizar los patrones de interacción que están dañados y reconstruir otros nuevos", con el fin de mejorar las condiciones hacia la re inserción del hombre en la sociedad.

En cuanto a las instituciones que utilizan la metodología de grupo de forma complementaria, observamos que en su gran mayoría se caracterizarían por emprender acciones tendientes a la Provisión, donde lo que se busca es que, por medio de la generación de espacios eminentemente educativos, sus beneficiarios se capaciten con el fin de prepararlos para ejecutar un rol de agente social dentro de la comunidad. De esta forma, el trabajo grupal se concibe como un puente para la consecución de objetivos enmarcados en fines más amplios, vinculados de forma directa con el desarrollo de la comunidad. Esta situación la vemos reflejada claramente en las experiencias realizadas en la Dirección de Asuntos Estudiantiles de nuestra universidad en conjunto con Comuna Segura, Viña del Mar en donde se realizaron experiencias de trabajo grupal con jóvenes, mujeres y niños del sector Villa Arauco, los cuales pretendían la movilización de las capacidades latentes de los individuos, la reorganización de los recursos sociales existentes en la comunidad y la creación de recursos individuales y sociales con el fin de contribuir al rompimiento del circulo de la pobreza y –de esta forma- disminuir a la sensación de temor dentro de la comunidad, sentando las bases para iniciar procesos de desarrollo en ésta.

1.2.3 Características de la composición de los grupos intervenidos

Al considerar los antecedentes emanados desde la sistematización de los procesos de práctica profesional en el nivel de grupo, podemos visualizar las características internas que éstos presentan.

Es preciso mencionar, que del total de experiencias de prácticas en el nivel de grupo realizadas por los alumnos de la escuela de Trabajo Social durante el primer semestre del 2005, sólo se encontraron un número limitado de sus sistematizaciones (20). Aun así, los antecedentes emanados desde los documentos revisados nos permiten conocer -de forma general- la composición de las características de los grupos intervenidos.

Tomando como base las diversas clasificaciones propuestas por autores como Coyle, García y Slavson, podemos establecer que en general los grupos intervenidos presentarían las siguientes características relevantes[4]:

- En relación a la edad y sexo de los participantes, podemos apreciar que la intervención grupal se realiza en todos los grupos de edad y sin distinción de género. Ambas características serán generadas a partir del ámbito y la temática en la cual intervenga la institución patrocinante y la necesidad o problema en el cual se funda la intervención. Es importante señalar que el predominio de grupos pequeños se fundamenta en la necesidad de contar con un número adecuado de participantes que permitan la interacción, pero que a la vez facilite el proceso educativo que se pretende.
- Se observan tres constantes importantes de recalcar: la designación externa como causa principal de formación de todos los grupos, la obligatoriedad en su asociación y la predominante transitoriedad de éstos. En todos los casos los motivos para la generación del grupo provienen desde el interés institucional por sobre el de los propios participantes. La predominancia de la asociación obligatoria en los mismos ratifica dicha observación. Como consecuencia, en muchos de los casos, la finalización de la intervención significa a su vez el fin de la vida como grupo.

Se aprecia entonces que, independientemente del objetivo que la intervención se proponga, los aspectos mencionados compondrían las características generales que presentan los grupos intervenidos por los alumnos/as durante sus procesos de Práctica de Trabajo Social II.

1.2.4 Recursos profesionales vinculados a la implementación de la intervención el nivel de grupo: el rol del trabajador/a social de grupo.

Ezequiel Ander Egg (1997:252) menciona que los recursos son los "medios disponibles, humanos, técnicos, materiales y financieros de que dispone una organización para el logro de determinados objetivos para alcanzar ciertos resultados o para llevar a cabo algunas actividades".

En este sentido, lo que nos interesa conocer es respecto a los recursos profesionales con que las instituciones colaboradoras disponen para la realización de intervenciones en el nivel de grupo, referido a lo que Ander Egg (1997:253) señala como "diferentes tipos de manos de obra disponibles para satisfacer los objetivos del desarrollo de un plan o programa en acción".

[4] Ver anexo N 7 para visualizar la totalidad de los antecedentes recogidos.

Al respecto, los entrevistados manifestaron:

> *"Por eso te digo hay instituciones que mantienen el trabajo grupal en la medida de lo posible, incide la falta de profesionales. No todas las instituciones tienen el número de asistentes sociales que necesitan"* **(Supervisor académico-01).**
>
> *"Si...principalmente(*los trabajadores sociales lideramos el trabajo grupal), *pero no solamente porque también se insertan los otros profesionales... ah claro... y los alumnos en práctica"* **(Supervisor institucional-04, Corporación Bresky)**
>
> *"Si de todas maneras y nuestra apuesta en este minuto es tener alumnos, porque para ellos es un proceso de aprendizaje pero para nosotros también es un apoyo porque son un brazo más en nuestro trabajo, nosotros somos dos personas y medias en gestión comunitaria para toda la comuna y son 98 mil niños..."* **(Supervisor institucional-05, OPD Valparaíso)**

De acuerdo a lo que se mencionaba en el punto 1.1 -ratificado por los profesionales- una de las características del escenario donde se desarrolla la intervención grupal es la falta de recursos profesionales respecto a las demandas de atención y a las responsabilidades burocráticas que el desempeño profesional conlleva. Como consecuencia, de acuerdo a los discursos, el trabajador/a social no cuenta con los tiempos necesarios para realizar de forma íntegra el proceso metodológico que conlleva la intervención grupal, cuyas implicancias han sido explayadas, a partir de los aportes de Robertis y Blanc (1988), en el marco referencial.

Frente a dicha situación y con la intención de satisfacer la necesidad de implementar estos espacios de interacción social, las instituciones, además de contar con el/la profesional trabajador social, recurren a diversas fuerzas laborales para la consumación de dichos procesos. De esta forma, podemos decir que dependiendo de las características propias de cada institución, el recurso profesional respecto a la intervención de grupo se compone por:

- ✓ Profesionales Asistentes Sociales.
- ✓ Alumnos/as en práctica de Trabajo Social.
- ✓ Profesionales de disciplinas complementarias.
- ✓ Educadores Sociales.

De esta forma, considerando las características que definen el escenario donde se realizan las experiencias de práctica de Trabajo Social II, podríamos decir que, a la luz de los discursos analizados, las funciones que tradicionalmente le son atribuidas al trabajador/a social a cargo del grupo, son –en este contexto- compartidas con los nuevos actores que se suman al cumplimiento de dicho papel.

La suma de estos últimos en la ejecución del trabajo grupal significa un cambio respecto a las figuras que tradicionalmente los autores consideraban para la descripción del método. Desde esta perspectiva, es interesante conocer cuál es el papel

que actualmente el profesional trabajador/a social cumple respecto a la intervención de grupo. Al considerar los discursos emanados desde los profesionales ligados directamente a esta realidad, diferenciándolos según la temporalidad del uso de la metodología de cada institución, observamos:

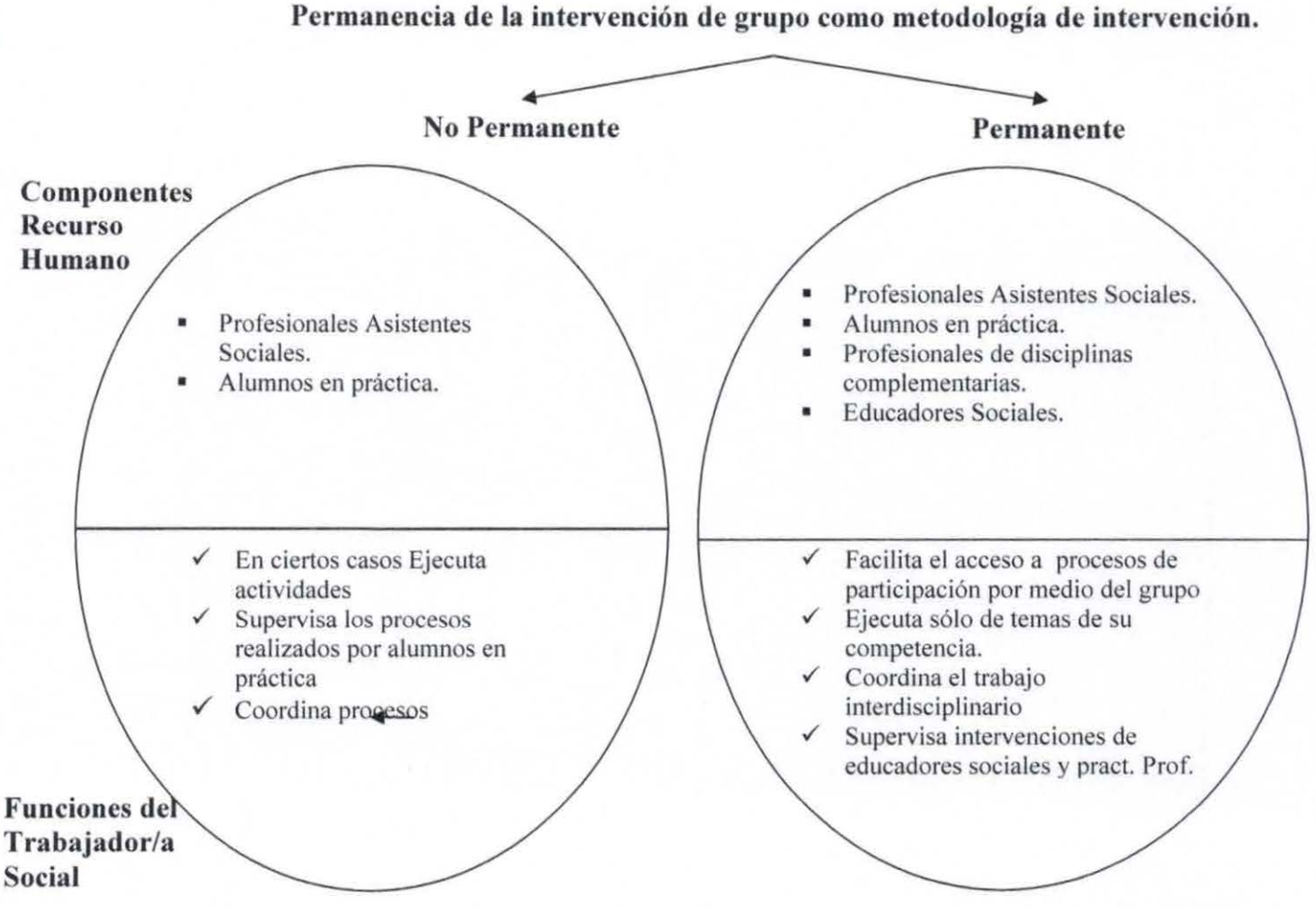
Cuadro N° 7: Funciones del Trabajado/a Social de Grupo según posición de la metodología de intervención dentro de la institución

	Uso de metodología de grupo como forma de intervención complementaria	**Uso de metodología de grupo como forma de intervención central**
Fragmentos	*"Yo hago intervenciones paralelas, pero ahí yo los dejo solos, los presento, yo los llevo a conocer el lugar, les presento a los alumnos, conversamos... planificamos juntos la intervención (...) así podíamos abarcar más... (...) Yo, me voy a otras residencias, generalmente un alumno trabaja en dos y yo trabajo en dos, entonces hacemos cuatro... generalmente son bastante numerosas así que llegamos a un buen público"* **(Supervisor institucional-04) UTFSM**	*"servicio social de grupos se inserta a través de la supervisión que hace el profesional de los educadores de trato directo en lo que es el taller propiamente tal, o sea que apunta a lo que es el desarrollo grupal. Ese es un aspecto, supervisar que efectivamente el nivel de intervención del tío sea a nivel grupal , supervisado por ella, y por otro lado las actividades propias que hace el asistente social, ya sea en dupla con el tío, sola o en dupla con el psicólogo".* **(Supervisor institucional-02) Cij Héroes del Mar** *"O sea nosotros que se yo... facilitamos las condiciones, organizamos los talleres, contratamos los profesores (...) y en ese sentido como que facilitamos el camino..."* **(Supervisor institucional-03). Corporación Bresky** *"Si, si yo hago las dos cosas, coordino la parte general de los grupos con el equipo y también hago intervención profesional. Preparo mis temas específicos dentro de la.... Lo importante es que yo pueda abordar el tema que sea especifico de la profesión"* **(Supervisor institucional-06) Hospital Carlos Van Buren**
Funciones del Trabajador Social	✓ Ejecuta las actividades contempladas para el proceso grupal. ✓ Coordina el proceso de intervención. ✓ Supervisa los procesos realizados por alumnos en práctica	✓ Facilita el acceso a procesos de participación por medio del grupo ✓ Coordina del trabajo multidisciplinario que implica el proceso. ✓ Ejecuta sólo de temas involucrados en el proceso de intervención que le son de su competencia profesional. ✓ Supervisa las intervenciones realizadas por educadores sociales y prácticas profesionales.

Fuente: elaboración propia en base a discursos de supervisores institucionales.

Se aprecia entonces, en primera instancia, diferencias respecto a los actores que participan en cada una de estas instituciones, lo cual conlleva a que el profesional trabajador social deba cumplir con diferentes funciones profesionales referidas al trabajo con grupos:

Figura N° 1: Funciones del Trabajador/a Social Grupo



Fuente: elaboración propia, en base a discursos de supervisores académicos e institucionales.

Aun cuando en ambos contextos, ya sea que el grupo busque el desarrollo personal de los integrantes o se pretenda realizar una tarea e independientemente de sus propósitos específicos, el profesional trabajador/a social cumple con las funciones que María José Escartín (1992) definió como de facilitación, coordinación y ejecución de los procesos de intervención, sin embargo sus implicancias varían dependiendo del espacio desde el cual emerge.

Observamos entonces, que en aquellas instituciones donde la metodología de grupo es utilizada de forma complementaria, la función primordial de el/la trabajador social es de coordinación, gestionando y organizando las condiciones necesarias para

el desarrollo del programa y dar cumplimiento al plan de intervención. Por otra parte, procura la supervisión de los procesos de intervención realizados por alumnos en práctica, quienes realizan de forma mayoritaria la ejecución de éstos. Sólo en ciertos casos el/la profesional se vincula directamente con la función ejecutora, debido principalmente a la cantidad reducida -o en algunos casos inexistente- de horas profesionales destinadas para dicho fin.

En las instituciones donde se da cabida de forma permanente a la intervención grupal, las funciones del trabajador/a social se ven influenciadas por la cantidad de actores que también participan en este espacio. Es necesario referirnos en este punto a la integración, que realizan algunas de las instituciones pertenecientes a este grupo, de educadores sociales como trabajadores de trato directo -especialmente en aquellas ligadas al ámbito infanto juvenil-, así como también de otros profesionales incluyendo en el proceso el concepto de trabajo interdisciplinario –es el caso del trabajo con grupos en el ámbito hospitalario-. En ambos casos, la función ejecutora del profesional trabajador social se ve reducida sólo a los espacios en los cuales los temas a tratar se vinculan directamente a los ámbitos de competencia de la profesión, manteniendo en ellos las funciones clásicas, definidas por María Escartín (1992) como las de consulta, facilitación y coordinación.

Podemos decir entonces, que si bien el trabajador/a social de grupo ejerce principalmente el rol de animador/a, catalizador/a o facilitador/a del grupo -definido por Ander Egg- este se vincula esencialmente a aquellos elementos que permiten la generación e implementación de dichos espacios, por sobre la relación directa –cara a cara- del profesional con los integrantes del grupo.

De esta forma se aprecia que el contexto en el cual se desarrollan los procesos de práctica profesional en el nivel de grupo se ven caracterizados especialmente por las particularidades que implica el espacio público como principal escenario para su implementación, hecho que concuerda con las apreciaciones del Libro Blanco de Trabajo Social del año 2000, en cuanto a considerar al espacio público como aquel que brinda una más amplia acogida al desempeño de la profesión.

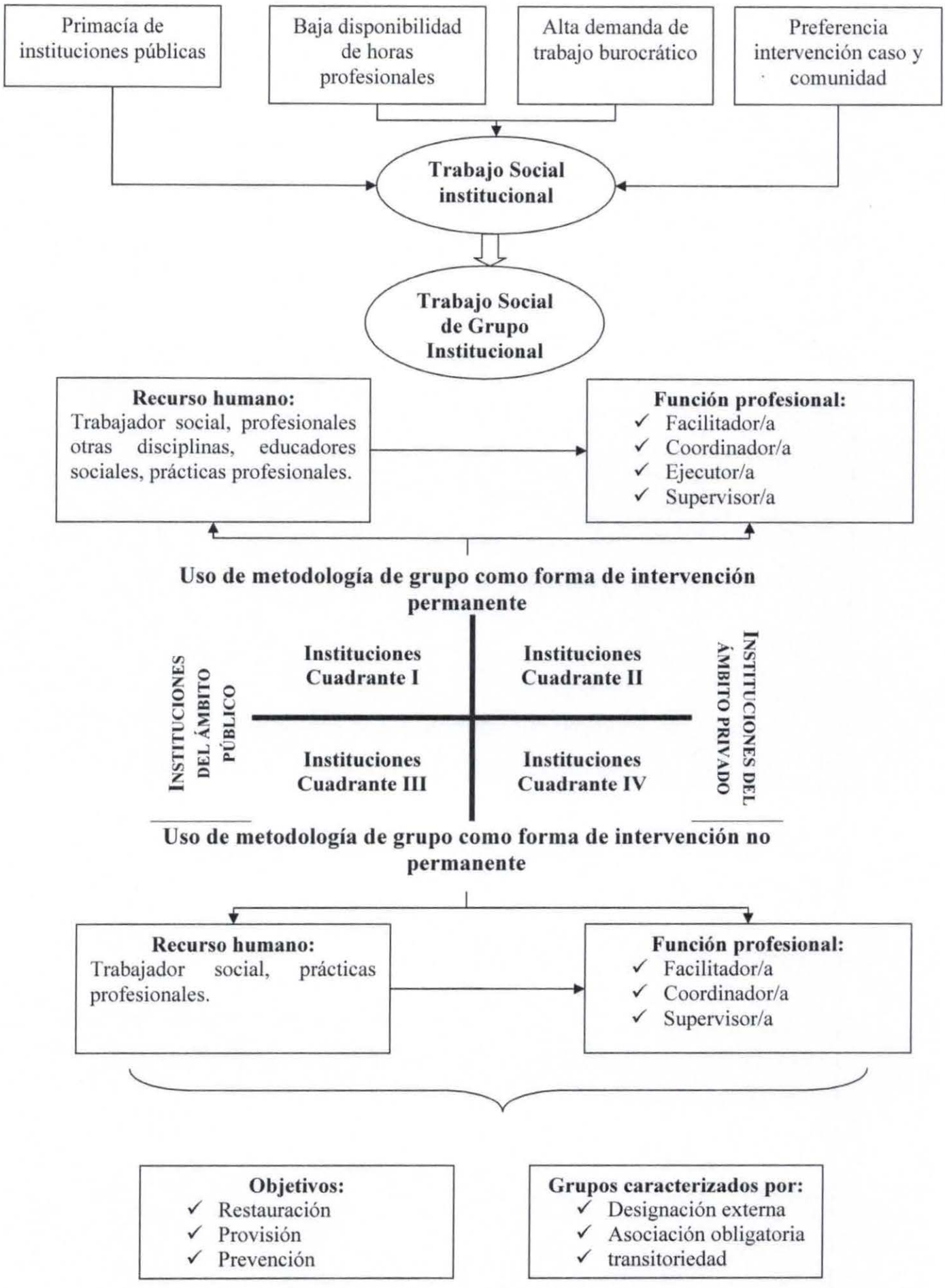
Una de las implicancias de este hecho se constituye en la posición que el método puede presentar dentro de los lineamientos institucionales de intervención, lo cual brinda –a su vez- las características del recurso humano que se relaciona con dichos procesos, definiendo las funciones profesionales que el/la trabajador/a social debe cumplir en relación a éste.

Por otra parte el contexto estaría también definido -en su mayoría- por la falta de posibilidades institucionales (espacio y tiempo), la discontinuidad de los grupos y de los planes de intervención de grupo en un gran número de instituciones, a partir de lo cual, tomando como referencia las apreciaciones realizadas por Dupont (1969), dichas particularidades serian un indicio de que el contexto permitiría sólo una penetración lenta del Trabajo Social de Grupo dentro de las líneas de acción de la profesión.

En cuanto a las temáticas intervenidas, éstas se presentan en un abanico infinito de posibilidades y ámbitos, sin embargo, tomando en consideración la clasificación de las áreas profesionales de desempeño realizada por el Libro Blanco del Trabajo Social (2000), podrían ser enmarcadas dentro de las áreas preventivas, promocionales educativas y de rehabilitación. Considerando el número de experiencias ejecutadas, podríamos mencionar que gran parte de las intervenciones realizadas tendían a lo que Boehm y Wolfe (en Kisnermann 1969:36) denominan como fin de provisión, utilizando al grupo como una herramienta eminentemente educativa que permita enfrentar la problemática de desarrollo de la comunidad. De esta forma, los fines preventivos y de restauración son asumidos de forma mayoritaria por aquellas instituciones en las cuales la metodología de grupo es utilizada como línea principal de intervención.

En este sentido, podemos confirmar las apreciaciones realizadas por Hellen Harris (1968) en cuanto a que el Trabajo Social de Grupo se ha complejizado, evolucionando en sus dominios profesionales y en los problemas que considera compatibles con sus habilidades, incluyendo en un mismo propósito la preocupación por el barrio y la recreación determinado por Slavson, Newstetter, y Coyle, y los fines de tipo terapéuticos mencionados por Konopka.

Figura Nº 2: Escenario en los que se desarrollan las prácticas de Trabajo Social de Grupo



Fuente: elaboración propia, en base a revisión documental y discursos de entrevistados.

II. ASPECTOS METODOLÓGICOS EN TORNO A LA INTERVENCIÓN GRUPAL

Como mencionáramos en el marco de referencia, el Diccionario de Trabajo Social define a la intervención de grupo como "una forma de acción social realizada en situación de grupo que puede perseguir propósitos muy diversos (educativos, correctivos, preventivos, de promoción, etc.), cuya finalidad es el crecimiento del grupo hacia tareas específicas y como medio para actuar sobre ámbitos sociales más amplios" (Ander Egg, 1995:315).

En dicho acápite agregábamos también que-siguiendo a W.A Friedlander (1969), desde su definición, se podía constatar que el Trabajo Social de Grupo comprende –en su esencia- dos acepciones: como método, determinado como el conjunto de conocimientos y normas que dirigen al proceso de desarrollo individual que realiza un individuo a través de su relación con un grupo y la orientación de éste para una adecuada participación social; y como proceso, donde el autor alude al desarrollo personal de un individuo a través de su asociación voluntaria con un grupo y al crecimiento social de esos grupos a través de cierto período de tiempo. Asimismo, Friedlander (1969, p. 187) distingue 3 aspectos que determinan el desarrollo del proceso:

- ✓ los objetivos de la organización,
- ✓ las fuerzas dinámicas y los esfuerzos de ajustes hechos dentro del propio grupo,
- ✓ la destreza del trabajador para observar e interpretar los esfuerzos formativos y de ajuste que se realizan dentro del grupo, y de la selección y aplicación de una técnica eficaz de trabajo, que se enfoque hacia resultados constructivos

En este sentido, considerando los antecedentes que hemos podido observar respecto a los ámbitos y las características de los contextos en los cuales se desenvuelve esta metodología de intervención, es interesante conocer también de qué forma se configuran las estrategias de intervención utilizadas en este espacio y sus influencias en el desarrollo del proceso grupal.

Sin desmedro de lo anterior, para poder dar respuesta a estas interrogantes, es preciso -en primer lugar- indagar respecto a las concepciones de los sujetos (supervisores académicos, supervisores institucionales y estudiantes), en relación al Trabajo Social de Grupo, las cuales se construyen a partir de los elementos relevantes que emergen desde sus discursos.

2.1 Conceptualización de la intervención grupal



"debiera apuntar al, fortalecimiento de las capacidades, si no las tiene, potenciar el desarrollo, la adquisición de habilidades básicas y en una segunda etapa la potenciación. (...) en un grupo y comunidad tu te das cuenta que tu programa ya es mas de desarrollo, tu intervención es buscar mas el desarrollo. (...) El rol socioeducativo es muy significativo y eso potencia las habilidades, el dicho que esta archi repetido pero nunca de más... ni siquiera entregar la pesca sino simplemente que aprendan a pescar, ahora que pesquen con lo que sea eso es otra cosa, tu les enseñas a pescar…" ***(Supervisor académico-02)***

"...se baja más desde comunidad que desde el grupo mismo... claro, o sea, hay demandas uno escucha las demandas y tiene que saber porqué están pidiendo tal y tal cosa, pero también tu no trabajas en solitario, tu trabajas con equipos interdisciplinarios una mirada mucho más psicosocial, pedagógica inclusive, si tu puedes integrar a un profesor a un educador eso te enriquece cualquier cantidad el trabajo grupal. No tienes porque ser tu el dueño de un grupo, tu puedes intervenir en un momento preciso del grupo pero después se lo entregas a otras personas dependiendo de las experticias" ***(Supervisor Institucional-05) OPD Valparaíso***

"Creo que el trabajo de grupo tiene una gran riqueza en el sentido a que es una instancia en cuanto a número y en cuanto a efectos que puede generar un enorme –aunque sea redundante- efecto multiplicador. Creo que es una instancia adecuada en el sentido de –como mencionaba anteriormente- por una falta de desarrollo de las habilidades sociales que tenemos en nuestra sociedad, muchas veces o la mayoría de las veces la gente no se atreve a participar". ***(Supervisor académico -03)***

"Mira la metodología de intervención grupal es básicamente la elegida porque a nosotros nos interesa la interacción social, y frente a eso y frente a todas las variables sociales que nosotros queremos fomentar en los niños y mantener en los niños que ya los tienen, el grupo es como el espacio mas educativo que podemos encontrar y por ahí surja lo que es la influencia social guiada por nosotros. Por otro lado, la intervención grupal maximiza el recurso profesional, cierto, los recursos institucionales en general. Tenemos tías de trato directo para el grupo, no tenemos tíos de trato individual. Ahora, aunque lo tuviéramos yo no creo que seria lo mejor, así como un niño, un asistente social, un psicólogo, yo creo que la interacción social hace que los niños vean sus pares y sus pares y los hagan tomar después buenas decisiones" ***(Supervisor Institucional -02) Cij Héroes del Mar***

"Hasta ahora se ha caracterizado mas por un trabajo a nivel de escritorio y el que va se le explica, se le informa a los participantes y después vienen las sorpresas de que van disminuyendo el numero de gente que asisten, de que no se sienten involucrados con los objetivos... por supuesto que no poh... si yo fuese uno de esos sujetos, objetos de la intervención, tampoco me sentiría...". ***(Supervisor académico-05)***

*"Porque obviamente esta intervención la intervención grupal abarcamos más número de alumnos, porque sentimos que es una manera más educativa también, ehh en las intervenciones grupales es muy lindo que nosotros nos damos cuenta que a veces el solo escuchar un pequeño testimonio de cinco minutos de un compañero como de repente gatilla en el otro alumno en una situación que es similar, es que no necesita mucho hablar, sino mas compartir. "****(Supervisor Institucional -03) UTFSM***

"El trabajo con grupos esencialmente es la motivación permanente. O sea tú no sacas nada con tener una excelente motivación un tremendo cartel si sacaste y ya no volvió nadie, hay que estar permanentemente motivando" ***(Supervisor académico-01)***

*"En la intervención de grupo tú vas a cumplir algo, no importa como lo hagas tú haces tus 5 o 6 sesiones y chao. Entonces eso te da... tu no vas con interés, como era en caso de que voy a ir a intervenir... acá no poh, tu vas y va'i a agradecer que vengan tres personas, les voy a hacer una fiesta poco menos, y si llegan espontáneamente llegan forzados... o sea, te dicen que grupo tiene que llegar de forma espontánea, tiene que mantenerse y ese es un cuento que debería ser y nuestra formación apunta para eso pero en general en términos reales el grupo tuyo lo están forzando pa cumplir con los objetivos, lo forzó, mas que porque ellos quisieron ir o asistir..."****(Estudiante 03, sexo femenino-Grupo Discusión Nº 1)***

*El trabajo con grupo, bueno dependen de dos cosas... hay de dos tipos; donde el grupo esta formado desde ya en la institución y se viene trabajando con el ya normalmente y ahí la metodología de grupo ya esta incorporada, hay grupos formales... y están las instituciones en las que no hay práctica de grupo, o sea, no esta institucionalizado el trabajo con grupos o si hay trabajo de grupo puede incorporarse a un grupo nuevo. En éstas es donde la cosa no resulta mucho"****(Estudiante 03, sexo masculino-Grupo Discusión Nº2)***

Cuadro Nº 8: Elementos relevantes respecto al Trabajo Social de Grupo

Supervisores académicos	Supervisores institucionales	Alumnos
▪ Usado como una forma de potenciar el recurso humano, espacio e impacto de intervención. ▪ Características varían según el espacio institucional en el que se implementa. ▪ Difícil implementación institucional. ▪ Requiere de motivación permanente. ▪ Finalidad ideal: Desarrollo de las personas. ▪ Uso principal: Espacio para la difusión de información.	▪ Permite la maximización del recurso profesional. ▪ Sus características varían según el espacio institucional en el que se implementa. ▪ Necesidad de insertar el trabajo interdisciplinario ▪ La interacción social permite el cambio de actitud ▪ Principalmente conlleva fines comunitarios.	▪ Origen radica en intereses institucionales por sobre los de los participantes. ▪ Duración de las intervenciones impide desarrollo natural del proceso grupal. ▪ Calidad de los resultados de la intervención varía según la lógica de la institución en la cual se implementa.

Fuente: elaboración propia en base a discursos.

Al conjugar las concepciones de estos tres grupos podemos advertir la existencia de ciertos puntos convergentes. De esta forma, podríamos decir que -en general- los sujetos[5] comprenderían el Trabajo Social de Grupos como una metodología de intervención que propicia la construcción de conocimiento y el desarrollo de habilidades desde la propia forma de ser, pensar e interpretar la información de cada uno de los participantes y de la misma influencia que el grupo ha tenido sobre ellos en vistas de propiciar y potenciar espacios de integración y participación.

Así se observaría, que la comprensión del método conlleva –por parte de los sujetos entrevistados- una fuerte carga del enfoque constructivista, el cual ha sido definido–así como lo mencionara Friedlander (1969)-, evidenciando la relevancia que tiene el proceso grupal dentro del método como el elemento que permite el desarrollo personal de sus miembros, así como también el desarrollo social del mismo grupo en un período de tiempo determinado.

De esta forma, podríamos decir que el Trabajo Social de Grupo sería comprendido como:

[5] En este caso, al referirnos a "sujetos" estamos haciendo mención a los supervisores académicos, supervisores institucionales y alumnos de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso que fueron partícipes de la presente investigación.

- ✓ Una metodología de intervención cuya riqueza radica en el proceso de la misma. En este sentido, la dinámica grupal y las relaciones sociales que se producen al interior del grupo son las fuerzas que impulsan el aprendizaje y el desarrollo de habilidades entre los participantes.
- ✓ Una metodología de intervención donde la motivación es el elemento central para el logro de los objetivos propuestos por medio de su implementación.
- ✓ Una metodología de intervención que procura el desarrollo individual de los miembros y del grupo con el fin de potenciar espacios de integración y participación.

Así, la forma en que los sujetos comprenden el método, evidenciaría la presencia subyacente del enfoque constructivista el cual según el sitio Educar Chile (2006) "explica la forma en que los seres humanos nos apropiamos del conocimiento, enfatizando en el rol de todo tipo de interacciones para al logro del proceso de aprendizaje".

Considerando estos antecedentes -y como dijéramos anteriormente, en base a los elementos entregados en el marco referencial- para que el proceso del grupo genere interrelaciones que permitan alcanzar este fin, necesita -entre otros aspectos- "la destreza del trabajador para observar e interpretar los esfuerzos formativos y de ajuste que se realizan dentro del grupo, y de la selección y aplicación de una técnica eficaz de trabajo, que se enfoque hacia resultados constructivos". (Friedlander 1969: 187)

En este marco, en los próximos puntos nos centraremos en conocer las características de las estrategias de intervención que los sujetos asocian al Trabajo Social de Grupo, así como también la relación de éstas con los resultados obtenidos por medio de su implementación.

2.2 Estrategias para el Trabajo Social de Grupo

Bernadette Blanc y Cristina de Robertis (1988:69) –aludidas en el marco referencial- mencionan que, desde el Trabajo Social, el concepto de estrategia es entendido como "el arte de hacer concurrir un conjunto de medios a un fin. (...) la estrategia toma en cuenta elementos de naturaleza diferentes tales como los recursos humanos, materiales, el tiempo, la personalidad, etc. Y trata de prever la evolución y las interacciones dinámicas entre esos elementos".

En este sentido, las autoras nos entregan un concepto en el cual prevalece la noción de arte y de creación, por lo tanto, se refieren a una multiplicidad de

"iniciativas" que pueden ser utilizadas para alcanzar, de forma victoriosa, el objetivo propuesto.

Bajo este marco, lo que nos interesa indagar es de qué forma los profesionales y alumnos/as vinculados al Trabajo Social con Grupos configuran estrategias de intervención con el fin de lograr los propósitos generales y particulares que se han planteado para el trabajo grupal.

Como primera observación podríamos mencionar que, los discursos emanados desde los académicos, se apunta a que el elemento central de la estrategia radicaría en el posicionamiento de los miembros del grupo como sujetos de intervención.

> *"Entonces en algún momento yo les decía que había que buscar que era lo que les hacia sentido a ellos. Yo creo que hoy en día el trabajo con grupos es mucho capturar los sentidos de los significados, justamente uno a través en el lenguaje... uno interviene en el discurso de la gente, cómo la gente elabora desde el lenguaje su propia percepción de sí mismos y a partir de lo que uno capta en el grupo... claro que ese no es un entrenamiento que uno tenga con facilidad, pero uno tiene que captar desde dónde la gente elabora su vida, porque tiene que llegar a ese núcleo, porque todas estas cosas para la gente son superficiales, nosotros somos de paso en sus vidas (...) Entonces, yo diría que el trabajo de grupo debe dejar mucho espacio, en el sentido Weberiano, de que la gente estructure, no estructurar uno dejar mucho que la gente... o sea uno lleva un libreto, abre el espacio, pero que uno tiene que aprender captar las señales que la gente da para poder colocarse en sobre esa situación y en base a esos elementos realizar la intervención".* **(Supervisor académico-05)**

Desde esta apreciación, las estrategias de intervención en grupo debieran apuntar principalmente a considerar y hacer partícipes–desde el diagnóstico- a los miembros del grupo considerando como base de la intervención los intereses, motivaciones y necesidades, tanto individuales como colectivas. A partir de esta perspectiva, sería fundamental que las estrategias estuvieran dirigidas a considerar a los sujetos como receptores y emisores de comunicaciones contextualizadoras de la intervención, desde las cuales se elaboran procesos que les sean de carácter significativos.

En relación a la forma de utilizar las actividades ligadas al proceso grupal, desde sus apreciaciones, éstas debieran apuntar a promover el rol protagónico de los miembros del grupo, así como también a fomentar procesos reflexivos, con el fin de que –como se mencionaba en párrafos anteriores- sean los propios individuos los encargados de "construir", por medio de la dinámica grupal, sus propios aprendizajes.

Por último, los supervisores recalcan que dentro de las estrategias a emplear el profesional a cargo debiera considerar la evaluación permanente del proceso, manteniendo la atención en la dinámica siempre fluctuante del grupo, para así tener la capacidad de ir acomodando las estrategias y técnicas a emplear según las características y el desarrollo que el grupo vaya experimentando.

En el caso de los supervisores institucionales, apreciamos direcciones similares de sus discursos:

> *creemos mucho en el potencial personal de las personas no nos gusta pensar en que nosotros tenemos las formulas y que ellos tienen que aprender y nosotros ponernos aquí y que tenemos que entregarles las formulas a ellos... no nosotros pensamos que somos un grupo y que ellos nos enseñan mucho a nosotros también, ellos son los que viven la enfermedad y ellos son los que saben mucho más que es lo que necesitan entonces ellos nos ayudan muchas veces en ese sentido".* **(Supervisor institucional-04) Corporación Bresky**
>
> *"(...) ellos* (los participantes) *nos van dando a nosotros como las pautas porque si se encuentra necesario hacer algunas modificaciones, las hacemos..."* **(Supervisor Institucional - 03) UTFSM**

Con el fin de poder observar de mejor forma las convergencias y divergencias de sus discursos en relación al espacio institucional y a la tipología de sus objetivos de intervención, la información relevante se ha organizado tomando como base al cuadro Nº 2, el cual da cuenta de la distribución de las instituciones colaboradoras según tipo de objetivos y posición de la metodología de grupo dentro de las líneas de intervención institucional, presentado en el punto *1.2.3* del presente capítulo.

Cuadro Nº 9: Características de las estrategias de intervención grupal según posición del método y tipo de objetivos

		Intervención de Grupo	
		Central	**Complementaria**
Objetivos	**Restauración**	Corporación Bresky ✓ Participantes son sujetos de la intervención. ✓ Utilización de actividades lúdicas y reflexivas. ✓ Utilización de trabajo interdisciplinario.	No se registra dato
	Provisión	OPD Valparaíso ✓ Involucrar a variedad de actores sociales. ✓ Planificar actividades desde elementos significativos de los involucrados. ✓ Realización de trabajo interdisciplinario	DAE U.V ✓ Involucrar a los beneficiarios en todas las etapas de intervención. ✓ Generar la intervención desde los intereses de los participantes.
	Prevención	CIJ Héroes del Mar ✓ Educación por medio de lo lúdico y el vínculo afectivo. Hospital Van Buren ✓ Realizar trabajo interdisciplinario ✓ Utilización de actividades lúdicas y reflexivas.	Bienestar UTFSM ▪ Utilización de actividades lúdicas para la entrega de contenidos. ▪ Generar espacios de reflexión. ▪ Planificación de actividades a partir de la evaluación constante del proceso. ▪ Generar actividades que concuerden con los intereses y necesidades de los participantes.

Fuente: elaboración propia en base a discursos supervisores institucionales.

Al apreciar la información sistematizada desde las opiniones de los profesionales, podríamos considerar que, aun cuando realizan el trabajo con grupos en instituciones con disímiles características y formas de implementar esta metodología, en términos generales, existiría concordancia al caracterizar las estrategias adecuadas para este tipo de intervención. De esta forma, al conjugar estas apreciaciones podríamos decir que, desde la visión de los supervisores institucionales, las estrategias empleadas en el Trabajo Social de Grupos se caracterizarían por potenciar el rol protagónico de los miembros del grupo, integrando a la intervención temas y actividades que se vinculen a sus características. Desde lo metodológico, las estrategias se vincularían a la evaluación permanente del proceso, la potenciación de herramientas de tipo lúdico y la integración, en especial en aquellas instituciones en donde el trabajo con grupos se realiza de forma central, de la interdisciplinariedad con el fin de que los procesos sean potenciados y enriquecidos por las visiones y aportes que realizan los profesionales desde los diversos ámbitos de competencias

Por otra parte, los discursos emanados desde los grupos de discusión, compuestos por los alumnos y alumnas, hacen referencia a la caracterización de las estrategias utilizadas para levantar y/o desarrollar procesos de intervención grupal los cuales se enmarcan dentro de experiencias de Práctica Profesional de Trabajo Social en dicho nivel de intervención.

"por ejemplo una forma de atraer, por lo menos a los niños, es con la comida (...) entonces tiene que ver con técnicas de atracción cacha'i pero que, como dices tú, tienen que ver con estrategias que uno inventa para atraer al grupo...pa los niños hicimos un distintivo cacha'i... después me di cuenta que el asunto de los materiales a ellos les encantaba porque como era asunto de contaminación y de animales después, entonces yo les llevaba cuentos, laminas con hartos colores, nada en blanco y negro. Entonces ellos después como que se motivaban más por el asunto de los materiales, incluso era tanto que después yo llegaba y ellos ya estaban esperándome. Incluso después dos sesiones no las pudimos hacer en el horario estipulado por problemas en el colegio, así que yo como que los probé y los cite en otro horario na' que ver, así como pa ver... y la cosa es que cuando llegue estaban poh... No todos, pero más de la mayoría... entonces igual tiene que ver con técnicas de atracción cacha'i pero que, como dices tú, no están en el conocimiento formal sino que tienen que ver con estrategias que uno inventa para atraer al grupo..." **(Estudiante 01, sexo femenino-Grupo discusión 1)**

Podemos apreciar que los estudiantes reconocen como elementos contenidos en sus estrategias de intervención grupal el posicionamiento de los sujetos miembros de los grupos, así como también, la consideración de sus características, intereses y necesidades desde el plano individual y grupal. Asimismo, recalcan la importancia de generar actividades de carácter lúdico, que potencien la interacción y reflexión de los participantes, las cuales -desde sus experiencias- estimulan el desarrollo de la identidad y dinámica grupal. Además, agregan un nuevo elemento a considerar, el conocimiento y utilización de experiencias anteriores como guía para la elección de las diversas técnicas a implementar en el transcurso de la intervención. De esta

manera, desde la apreciación de los estudiantes, apelar a experiencias de sus compañeros/as y consejos entregados por sus profesores se transforma en un nuevo componente de las estrategias utilizadas para este tipo de intervención.

Tomando en consideración los aportes entregados por académicos, profesionales del área y estudiantes que han participado en experiencias de trabajo con grupos, nos permitirían establecer ciertas generalidades respecto al tema de las estrategias de intervención con grupos. Así, al considerar los elementos entregados por los sujetos entrevistados, podemos configurar la siguiente síntesis:

Cuadro N° 10: Síntesis de las características relevantes contenidas en las estrategias utilizadas para la intervención del Trabajo Social de Grupo.

Supervisor es académicos	Supervisor es institucionales	Alumnos/as
✓ Generar la intervención desde procesos diagnósticos que participativos. ✓ Capturar los sentidos de los participantes ✓ Generar espacios que permitan potenciar un rol activo de lo participantes ✓ Potenciar la reflexión colectiva ✓ Mantener una evaluación constante del proceso.	✓ Involucrar a los miembros del grupo en todas las fases de la intervención. ✓ Generar acciones desde las características e inquietudes de los participantes. ✓ Priorizar actividades recreativas y reflexivas para la entrega de contenidos ✓ Mantener una evaluación constante del proceso ✓ Abordar la intervención desde una mira interdisciplinaria.	✓ Rescatar experiencias anteriores y el conocimiento de los profesionales. ✓ Generar actividades desde características de los participantes y de la institución. ✓ Organización de actividades que faciliten la socialización de los participantes. ✓ Uso de actividades lúdicas estimulen el desarrollo de la identidad grupal. ✓ Generar actividades que compatibilicen la entrega de contenidos con los intereses de los participantes.

Fuente: elaboración propia. En base a discursos de profesionales colaboradores, académicos y alumnos/as de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso

Al integrar los aportes aludidos, y tomando en consideración la definición realizada por Blanc y de Robertis (1988), podríamos decir que las estrategias en Trabajo Social de Grupo acudirían principalmente a reconocer el valor del recurso humano del grupo (como medio), el cual está conformado –para este caso- por las características, intereses, necesidades, problemas y reflexiones de sus miembros, con el fin de generar -a partir de éstos- lo que los académicos, profesionales y estudiantes han comprendido como una metodología de intervención que propicia la construcción de conocimiento y el desarrollo de habilidades desde la propia forma de ser, pensar e interpretar la información de cada uno de los participantes y de la misma influencia que el grupo ha tenido sobre ellos, en vistas de propiciar y potenciar espacios de integración y participación. Es decir, cada uno de los miembros del grupo, es

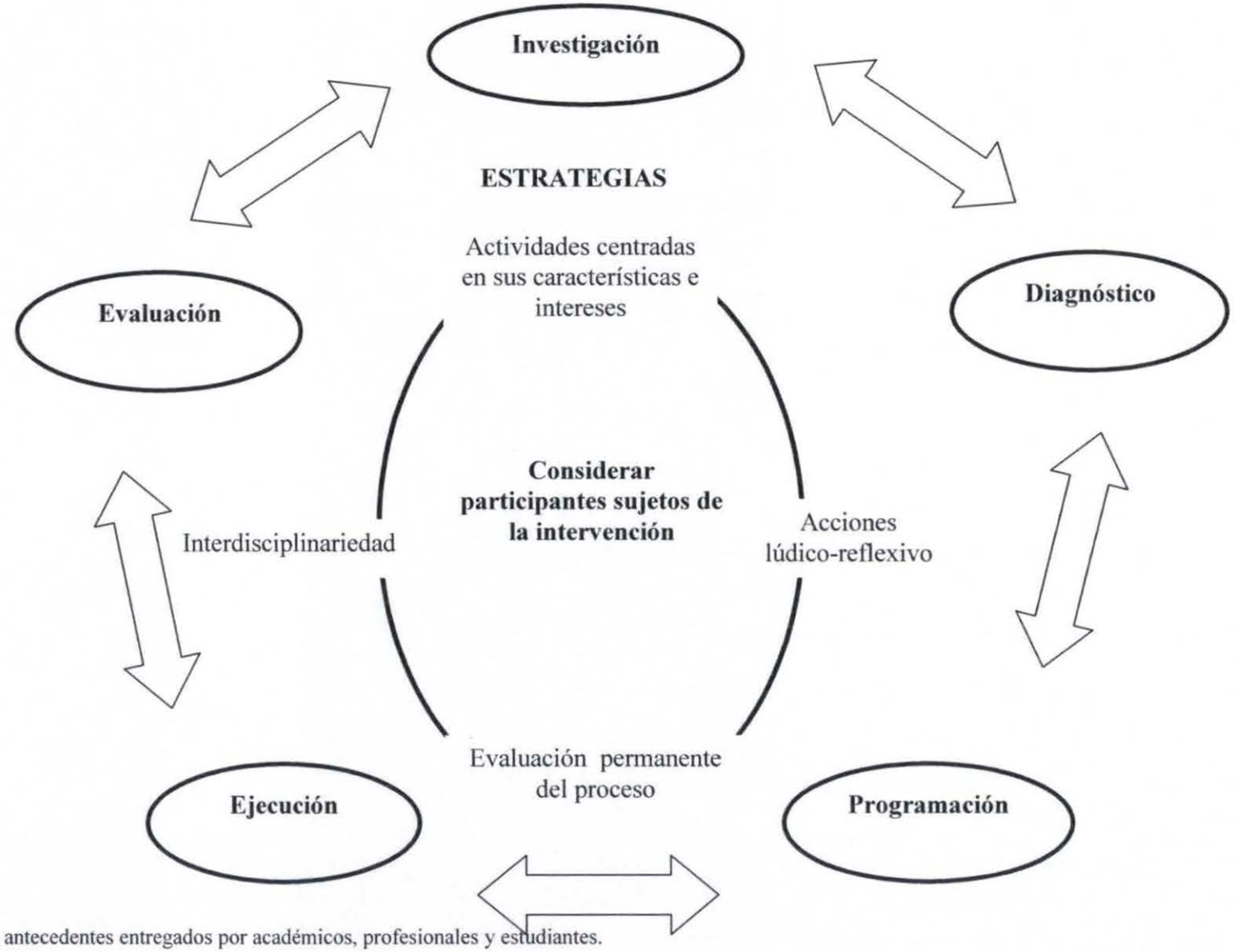
considerado como un sujeto de intervención, desde los cuales debieran emerger los procesos de transformación.

Desde esta perspectiva, surgen el resto de las iniciativas, las cuales se dirigen principalmente a fomentar las dinámicas grupales en torno a procesos reflexivos y mantener, desde el o los profesionales participantes, una evaluación constante de la evolución y de las interacciones dinámicas que se generan en su interior. Así, al visualizar los antecedentes aludidos podríamos decir que, en el contexto en el que se sitúan las experiencias de Práctica Profesional de Trabajo Social de Grupos se despliegan una serie de estrategias de intervención las cuales se dirigen a:

- ✓ Considerar a los participantes como sujetos de intervención con un rol activo en todas las fases del proceso metodológico que implica la intervención.
- ✓ Generar actividades centradas en las características, intereses y/o necesidades que presentan los individuos y el grupo.
- ✓ Generar acciones en las cuales se conjuga lo lúdico con lo reflexivo.
- ✓ Abarcar las temáticas, en la medida de lo posible, desde una mirada interdisciplinaria.
- ✓ Mantener una evaluación constante de la intervención, prestando especial atención a las dinámicas intragrupales y de los procesos por los que atraviesa el grupo.

Apreciamos entonces que, éstas serían aplicadas a lo largo de la secuencia metodológica que implica la intervención de grupo, respecto a las cuales Blanc y De Robertis (1988: 75) aluden"cuyas fases son reconocibles y pueden separase con fines de estudio y análisis. Ahora bien, en la práctica misma se confunden, se encabalgan y aparecen simultáneamente…". Asimismo, las estrategias mencionadas presentarían similares características, en cuanto a su simultaneidad y posibilidad de empalmarse unas con otras, lo cual, de forma esquemática, podría ser representado de manera de la siguiente manera.

Figura Nº 3: Estrategias de Intervención en Trabajo Social de Grupo utilizadas en los procesos de práctica profesional de Trabajo Social II de la Universidad de Valparaíso.



Fuente: elaboración propia en base a antecedentes entregados por académicos, profesionales y estudiantes.

2.2 Aplicación de las estrategias y su incidencia en los resultados de intervención.

En párrafos anteriores mencionábamos que el Trabajo Social de Grupo, sería entendido por los entrevistados como una metodología de intervención en la cual subyace el sentido constructivista en vistas de propiciar y potenciar espacios de integración y participación tanto para el individuo como para el grupo. Se aprecia también –a partir de sus discursos–, que las estrategias propicias para la intervención grupal debieran apuntar a integrar a los participantes como sujetos de intervención con rol activo en todas las fases, a fomentar los procesos reflexivos, integrar un trabajo interdispcilinario y a mantener una evaluación constante de las dinámicas y de los procesos que vayan sucediendo.

Desde esta perspectiva, lo que nos interesa ahondar en el siguiente apartado es de qué forma –en base a opiniones de profesionales que cuentan con experiencia referente al tema- la puesta en práctica de dichas apreciaciones incide en los procesos de intervención grupal, y en las características de los resultados generados por éstos.

En este sentido, las opiniones vertidas por los supervisores académicos respecto a este tema, hacen referencia a la posibilidad que entrega la utilización de este tipo de estrategias de generar procesos en los cuales el protagonismo de los participantes permitiría, por una parte, alcanzar los objetivos planteados potenciando –al mismo tiempo- la trascendencia de estos por medio del fortalecimiento del sentimiento de pertenencia y del desarrollo de la dinámica grupal.

> *"En aquellas prácticas de grupo que me ha tocado dirigir, y en que los alumnos han logrado incorporar bien esta visión que estamos analizando y en aquellos seminarios de titulo que también han logrado integrar esta visión que estamos comentando los resultados han sido notoriamente mejores, ha habido realmente un sentimiento de pertenencia por parte de los sujetos objetos de la intervención, se han sentido protagonistas y han sido protagonistas, o sea han jugado roles fundamentales dentro del desarrollo del respectivo proceso"*.**(Supervisor Académico – 03)**

En este sentido, potenciar un rol activo de los participantes y la reflexión entre estos se vincula con el rapport[6] profesional- individuos, individuo-individuo que el proceso es capaz de generar. Es éste, desde sus perspectivas, el elemento productor y conductor de los cambios, de ahí su importancia.

[6] E. Ander Egg, define este término como un "anglicismo para designar la relación e interacción que se establece entre dos personas" Diccionario de Trabajo Social (1997:250)

Por otra parte, permitiría mayor control profesional sobre la intervención, en cuanto a que, a mayor conocimiento de las características y caracteres de los participantes, mayor capacidad de reacción frente a los diversos cambios individuales y de las dinámicas que se puedan presentar.

"Yo creo que partiendo del hecho que nosotros podemos tener claridad de la problemática que vamos a abordar, poder planificar nos da claramente un perfil de poder tener un control –en el buen sentido de la palabra- de poder adelantarnos a problemáticas que se puedan suscitar y rápidamente hacer las modificación". **(Supervisor Académico - 02)**

De esta forma, podríamos decir que, desde la perspectiva de los académicos, el empleo de estas estrategias generaría –en términos generales- una mayor flexibilidad en cuanto a proceso, así como también respecto a las metas que se hayan impuesto.

Por otra parte, desde las opiniones de los supervisores institucionales, el empleo de estrategias tendientes a involucrar a los miembros del grupo como protagonistas de todas las fases metodológicas y generar acciones desde sus propias características, intereses y/o necesidades permitiría dar pie a intervenciones caracterizadas por una mayor coherencia entre las metas institucionales y los intereses individuales y/o grupales que se presenten. Esto, en conjunto con la potenciación de procesos lúdicos-reflexivos, generaría el ambiente adecuado para configurar sentimientos de pertenencia de los individuos respecto a su participación en grupo, así como también en relación con los procesos de aprendizajes y desarrollo de habilidades realizados durante el proceso grupal, siendo capaces de integrarlas y desarrollar nuevas conductas, modificando su relación con otros. De esta forma, se conseguiría superar las metas planteadas por la intervención, en cuanto que los logros traspasarían los límites grupales, influenciando las relaciones de los individuos y del grupo con la sociedad.

"Claro, eso es muy importante porque nuestros usuarios son personas... no siempre gente con muchos conocimientos, gente de edad o gente que no tienen mayor educación, entonces el juego, el color, la actividad les ayuda mucho a ellos con su... más que la entrega de conocimientos, la charla... claro, acá esa es la fundamental estrategia para nuestros usuarios". **(Supervisor Institucional – 06) Hospital Van Buren.**

La opción de integrar otras disciplinas –como veíamos anteriormente-, de manera preferencial en aquellas instituciones que implementan el trabajo con grupos como forma central de intervención, permitiría –desde las opiniones de los profesionales- un mejor tratamiento de los temas abordados, permitiendo que el profesional trabajador/a social se aboque a los temas de su competencia. De esta forma, el enfrentar el trabajo con grupos desde una mirada interdisciplinaria buscaría generar intervenciones integrales que fueran en mayor beneficio del grupo y de sus participantes.

"Entonces en el caso mío, por ejemplo, si nosotros hacemos un programa educativo en diabetes la doctora habla de lo que es la diabetes, la enfermera del cuidado de los pies los tratamientos y la nutricionista de la alimentación y yo le hablo del ejercicio y del stress, le hablo de técnicas de ejercicios, le hablo del stress, le hago juegos, actividades, entonces cumplimos los objetivos, pero lo hacemos de forma integral...que los pacientes comprendan con claridad todas las aristas que incluye el tema que estamos abordando" **(Supervisor Institucional – 06) Hospital Van Buren.**

Desde sus opiniones, al implementar este tipo de estrategias, se lograría que el profesional a cargo tuviera mejor conocimiento de las variables intervinientes en el proceso, propiciando un mayor grado de control en cuanto al manejo de las posibles contingencias, entregando –en definitiva- una mayor flexibilidad a la intervención

En definitiva, podríamos decir que las opiniones vertidas por los diversos entrevistados nos permitirían ratificar el carácter constructivista desde el cual realizan la comprensión del trabajo con grupos como metodología de intervención del Trabajo Social. En general, la aplicación de estrategias en las cuales se posiciona al miembro del grupo como sujeto de la intervención, se procura la planificación de actividades de orden lúdico-reflexivo congruentes con sus características así como también la interdisciplinariedad y se enfatiza la necesidad de una postura profesional de constante evaluación del proceso, lo confirman.

De esta forma, a la luz de los antecedentes entregados por los profesionales, lo que se aprecia es que la aplicación de estas estrategias incidiría directamente en que el trabajo de grupo -liderado por los profesionales a cargo- muestre en todas sus fases metodológicas, una marcada coherencia con las características, intereses y necesidades de los sujetos participantes y del grupo. Consecuente con esto, emergen el resto, las cuales se vincularían con el desarrollo del sentimiento de pertenencia de los participantes, el abordaje integral de los temas tratados, facilidad para ejercer el rol profesional y entregar una mayor flexibilidad a la intervención.

Como consecuencia, los entrevistados coinciden en que la aplicación de estas estrategias y sus incidencias facilitan la internalización de los aprendizajes y de las habilidades adquiridas y/o desarrolladas, permitiendo no solo el logro de los objetivos propuestos a nivel grupal, sino también su trascendencia, debido a la influencia que ésta pueda realizar en los procesos de interacción entre los sujetos con las otras dimensiones del ámbito social. Al respecto, a modo de síntesis, podemos rescatar la siguiente alusión:

"En aquellas prácticas de grupo que me ha tocado dirigir, y en que los alumnos han logrado incorporar bien esta visión que estamos analizando y en aquellos seminarios de titulo que también han logrado integrar esta visión que estamos comentando los resultados han sido notoriamente mejores, ha habido realmente un sentimiento de pertenencia por parte de los sujetos objetos de la intervención, se han sentido protagonistas y han sido protagonistas, o sea han jugado roles fundamentales dentro del desarrollo del respectivo proceso.(...) (Los resultados) *Claro trascienden, en el sentido de que –tal como decíamos antes- están involucrando un cambio en estas personas y les posibilita el aportar en todas las otras dimensiones en que se desenvuelven, y al mismo tiempo les da una mayor autoestima, un mayor conocimiento de si mismo de sus fortalezas y debilidades lo que les posibilita principalmente el participar, en mejor forma, en otro tipo de organizaciones"* **(Supervisor Académico – 03)**

De esta forma, al realizar la triangulación de los elementos recién presentados con los aspectos teóricos que componen esta metodología de intervención, podríamos decir que, la comprensión de los entrevistados respecto del método se sitúa cercana a los lineamientos establecidos por Ander Egg, quien -desde una mirada amplia del método- comprende al Trabajo Social de Grupo como "una forma de acción social realizada en situación de grupo que puede perseguir propósitos muy diversos (educativos, correctivos, preventivos, de promoción, etc.) cuya finalidad es el crecimiento del grupo hacia tareas específicas y como medio para actuar sobre ámbitos sociales mas amplios" (1995:315)

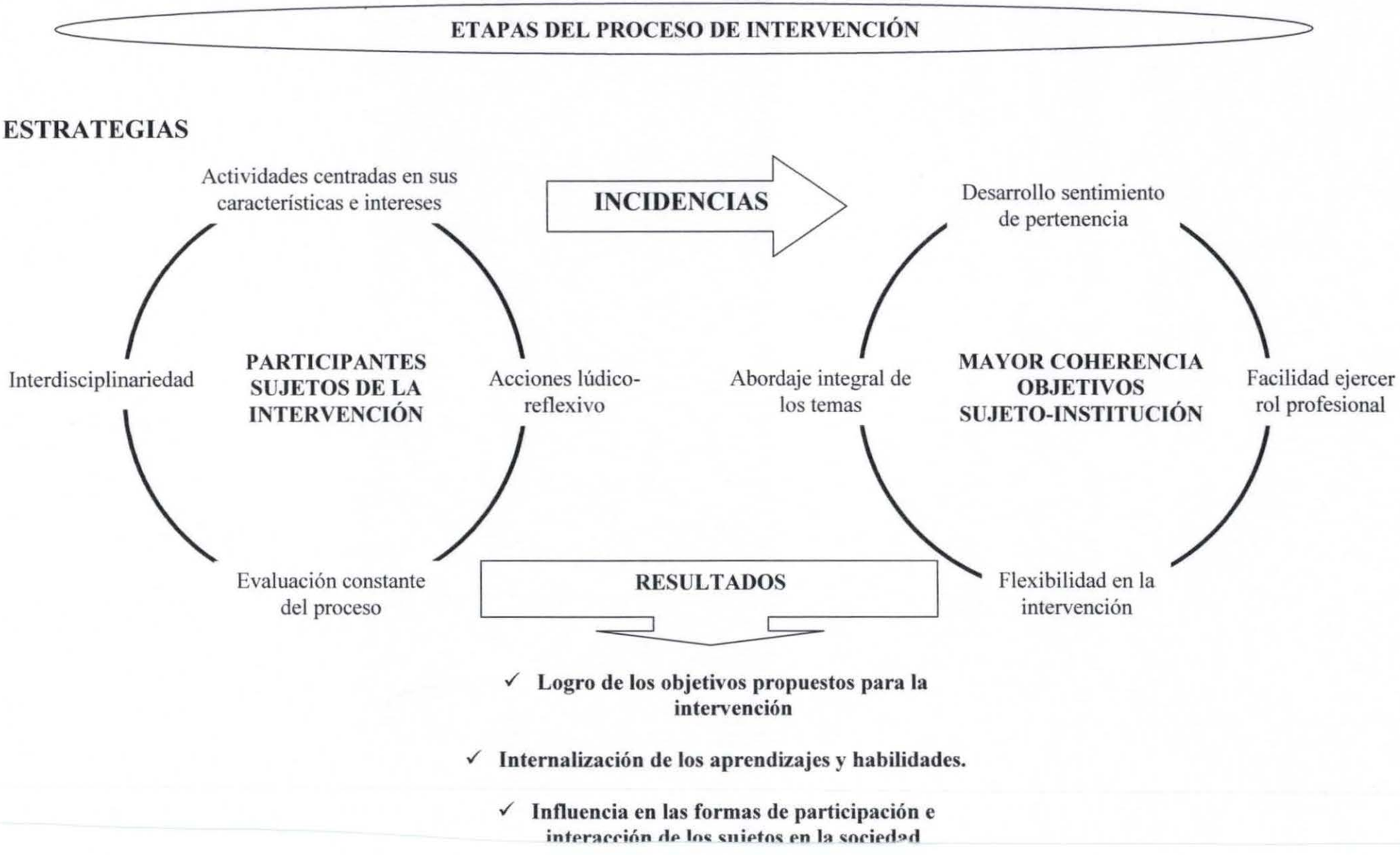
Bajo esta conceptualización, subyacen las influencias que diversos autores han realizado a lo largo de su formulación. Así, las opiniones de los entrevistados nos hacen visualizar las dos ideas principales, que según Grace Coyle (en Ander Egg, 1995:315) debieran estar contenidas en el Trabajo Social de Grupo,

- ✓ El crecimiento y desarrollo de los individuos mediante la experiencia de grupo
- ✓ El empleo del grupo por sus miembros para propósitos sociales que ellos mismos consideran deseables.

Observamos entonces que, ya desde la comprensión del método, son sus miembros, el eje conformador. De esta forma, las estrategias de intervención -entendidas por Robertis y Blanc (1988:69) como "el arte de concurrir a un conjunto de medios a un fin"- se caracterizarían, de manera general, por mantener similar comprensión buscando como fin mantener una coherencia permanente entre los intereses de los participantes y aquel manifestado por las instituciones.

De esta forma, como resultado, la experiencia de grupo permitiría no solo la adquisición de ciertos aprendizajes, sino también situarse dentro del actuar profesional como una herramienta que facilita la adecuada canalización e institucionalización de la participación popular estableciéndose -como lo mencionara Dupont- como el espacio ideal para la preparación de los individuos para su efectiva participación en los continuos procesos de cambios que caracterizan actualmente nuestra sociedad de la información.

Figura Nº 4: Estrategias de intervención y sus incidencias en el proceso de intervención del Trabajo Social con Grupos.



III. CONFIGURACIÓN DEL REPERTORIO NECESARIO PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LA INTERVENCIÓN GRUPAL

Al considerar los elementos entregados en los puntos I y II, relacionados al contexto y ciertos aspectos metodológicos que configuran los escenarios en los cuales los alumnos/as realizan sus experiencias de práctica profesional de Trabajo Social de Grupo, se evidencia el aumento de su complejidad, consecuencia directa de las constantes transformaciones de esta Era. En este sentido, parafraseando a Alaluf y Stroobants (en Mertens, 1996:63) "Hoy aparece el homocompetens, cuyo comportamiento estaría motivado por el enriquecimiento de sus riquezas"

De esta forma cobra sentido la necesidad de que el profesional trabajador/a social a cargo de esta labor, cuente con ciertos elementos básicos que, al actuar de manera dinámica, le permitan configurar -por medio de su ejercicio profesional- las competencias necesarias para la acción del rol profesional definido a este nivel de intervención.

Al utilizar el concepto de Competencia, tomaremos como base lo señalado por João Alexim, Brígido y Freire (2002:10), quienes lo comprenden como "una interacción dinámica entre distintos acervos de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes movilizados según las características del contexto y desempeño en que se encuentre el profesional y de la conceptualización diaria que el trabajador lleve a cabo en su trabajo, sumando y mezclando permanentemente nuevas experiencias y aprendizajes"

Asimismo, Ander Egg (1995) señala que, ya sea que el Trabajo Social esté centrado en el grupo o en la tareas, el/la trabajador social debe tener dos tipos de cualidades/capacidades/destrezas para desempeñar adecuadamente su rol. Las Procedimentales, relacionadas con el buen manejo de procedimientos de técnicas grupales, siendo aún mejor la tenencia de conocimientos teóricos y prácticos de la dinámica de grupos; y las Interaccionales, los cuales se refieren a la implicación personal del profesional, sus cualidades humanas y a la forma de relacionarse y actuar con otros.

Sabemos, por los aportes de diferentes autores, que al referirnos al rol del trabajador social de grupo, hacemos reseña a los que Ander Egg (1997:77) sintetizó como: "ser catalizador/animador de la vida del grupo, creando y favoreciendo un clima vivificante dentro del mismo, para que cada miembro, y él como uno más,

aporte voluntariamente su propio esfuerzo cooperativo y común al logro de los objetivos del grupo".

Como consecuencia, observamos que, al integrar las perspectivas de Alexim et al, relacionadas con el desarrollo de competencias profesionales y, por otra parte, las del mismo Ander Egg las cualidades Procedimentales e Interaccionales que deben poseer los/las trabajadores sociales para intervenir en este nivel se relacionan –ambas- con el manejo de determinados conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que, en conjunto, le permitan desenvolverse eficazmente frente a las características de los escenarios en los que se realizan dichos procesos.

Desde esta perspectiva, considerando los antecedentes previamente expuestos, nos interesa conocer desde la óptica de los académicos, profesionales colaboradores y estudiantes cuáles son los conocimientos que deberían aplicar, las habilidades que deberían dominar y las actitudes que deberían exhibir, los/las trabajadores sociales que se desempeñen en esta área, para ejercer de manera efectiva su rol frente al Trabajo Social de Grupo actual.

3.1. Repertorio de Conocimientos necesarios para el desempeño profesional en el Trabajo Social de Grupo

A la luz de los antecedentes expuestos en el marco de referencia, entenderemos el término conocimiento como "un conjunto de datos sobre hechos, verdades o información ganada a través de la experiencia o del aprendizaje, o a través de la introspección. Es una apreciación de la posesión de múltiples datos interrelacionados que por si solos poseen menor valor cualitativo". (OIT, 2002)[7]. En este sentido lo que nos interesa conocer es, desde el punto de vista de los entrevistados, cuáles serían los conocimientos, que los profesionales y alumnos de Trabajo Social debieran conocer y comprender, desde el aprendizaje académico y/o práctico, para intervenir en el ámbito de lo grupal.

En este sentido, los discursos emanados desde los supervisores académicos enfatizan la importancia del conocimiento y de la comprensión de los aspectos teóricos y metodológicos en torno al Trabajo Social de Grupo, como uno de los requisitos fundamentales para el ejercicio profesional en este ámbito de intervención.

[7] Ver Marco Referencia, Pág. 24 y ss.

"El alumno tiene que tener la capacidad de conocer al grupo tanto a través de sus inserciones, como a través de la retroalimentación que le va a hacer la colega y plantearse objetivos que sean posibles de cumplir también, de acuerdo a las capacidades diagnosticas que ellos tienen" **(Supervisor Académico,01)**

De esta forma, recalcan la importancia que revierte que el alumno/a de pre grado y los profesionales que ejercen en este nivel, no sólo conozcan y comprendan los fundamentos que, a lo largo del tiempo, han dado forma a este metodología de intervención, sino que también sepan utilizar adecuadamente los diferentes procedimientos afines, bajo la consideración de las situaciones específicas en las que se desenvuelve el grupo.

Por otra parte, respecto a las opiniones de los supervisores institucionales, observamos que a pesar de que provienen de instituciones y ámbitos de intervención disímiles, existe concordancia en cuanto a la apreciación de los repertorios de conocimientos/habilidades/actitudes necesarias para el desempeño profesional del Trabajo Social de Grupo. Por este motivo, el análisis de sus discursos se realizó de forma transversal, sin incorporar las clasificaciones realizadas en el tratamiento de los temas anteriores.

Así, al apreciar las opiniones vertidas por los supervisores institucionales, observamos ciertas concordancias en cuanto a valorar la importancia que revierte que, tanto alumnos/as de pre grado, como profesionales, conozcan y comprendan los fundamentos que han dado forma a esta metodología de intervención, así como también la capacidad de aplicar adecuadamente los diferentes procedimientos que implica el trabajo con grupos.

"De partida el trabajador social debe saber manejar muy bien las técnicas, las metodologías que aprenden en la escuela de trabajo social, saber aplicar bien el proceso metodológico y adecuar la metodología el tipo de metodología al grupo que se va a trabajar, porque hay grupos educativos, grupos terapéuticos, hay distintos tipos de grupos, entonces que tenga bien claro la metodología que va a utilizar (...) el conocimiento del tema, porque aunque no tenga que dar charlas sobre diabetes tiene que conocer la diabetes tienen que saber los problemas que presenta un diabético o los enfermos respiratorios o los enfermos de tabaquismo también" **(Supervisor Institucional-06) Hospital Carlos Van Buren)**

Asimismo, se visualiza en sus discursos, la necesidad de que alumnos y profesionales conozcan y comprendan el contexto desde los cuales emergen los procesos de intervención en los que se insertan: en cuanto a las políticas en las cuales se sustenta la acción, a los lineamientos que dan vida la labor institucional, sus

objetivos, las características de los sujetos de intervención, así como también respecto a la temática abordada durante la intervención.

Por otra parte, los profesionales anexan a este cúmulo de conocimientos, el manejo y la comprensión de conceptos relacionados a la Cultura Organizacional, a fin de facilitar los procesos de inserción profesional que deben realizar los alumnos/as en los diferentes espacios institucionales, estableciendo un ambiente laboral propicio para la realización de los procesos de intervención.

Las opiniones vertidas por lo alumnos ponen de relieve la importancia que reviste el conocimiento y la comprensión de las teorías asociadas al Trabajo Social de Grupo. Sin embargo, desde sus perspectivas, dicha importancia va relacionada con el manejo de aspectos teóricos que sean contemporáneos a las características que en la actualidad presentan los diversos escenarios de intervención.

> *"como que ese tipo de cosas hacen falta en la cátedra. Más que te digan el tipo de grupo y toda esa cosa es como que te hagan una teoría de grupo que va'i a ocupar de verdad... no que cuando te enfrentis al grupo quedis como helado..."* **(Estudiante 2, sexo masculino-Grupo discusión N °2)**

Sumado al manejo teórico metodológico, los alumnos/as subrayan también la importancia de estar al tanto de experiencias en el ejercicio del Trabajo Social con Grupos, que den a conocer las características de los escenarios en las cuales se desarrolla el método y de esta forma alcanzar una comprensión más acabada acerca de la utilización de estrategias y dinámicas de intervención, configurándose -así- en elementos de guía, tanto para la integración teórica-práctica, como para su propia inserción en el escenario grupal.

Por otra parte, asumiendo la diversidad temática en la cual interviene la profesión, estiman la importancia de manejar conocimientos ligados a las políticas sociales y a las ciencias sociales que les capaciten para comprender la realidad social e intervenir desde sus diferentes aristas.

3.2. Repertorio de habilidades necesarias para el desempeño profesional en el Trabajo Social de Grupo.

Como se menciona en el marco referencial, la Organización Internacional del Trabajo ha definido a las habilidades como a las "capacidades o atributos relacionados con la percepción, coordinación motora, destreza manual o capacidad intelectual, esenciales al desempeño de una tarea o de una competencia". En este sentido especifica que su adquisición se realiza por medio de "la práctica diaria o a través de

entrenamiento intenso", vinculándolas estrechamente con las aptitudes presentes en cada individuo.

De esta forma, a modo de contextualización, podemos mencionar que –siguiendo al Glosario Técnico de esta misma entidad- éstas se pueden clasificar en Básicas, Sociales y Específicas, siendo éstas últimas aquellas demandas específicamente por el ejercicio profesional[8]. Bajo este marco, observaremos en los siguientes párrafos, las habilidades que –a partir de las opiniones de los diferentes entrevistados- debieran presentar los alumnos/as futuros trabajadores/as sociales frente a un proceso de intervención grupal.

En relación a este tema, los académicos manifiestan que el requisito mínimo para poder desempeñar el rol profesional que conlleva el Trabajo Social, se debe presentar el cumplimiento de las habilidades generales o básicas, esenciales para la inserción en cualquier campo laboral.

> *"Respecto a las habilidades la más importante que se trabaja es la de liderazgo y a veces nos encontramos con alumnos que carecen de esa habilidad... la capacidad de ver que el conjunto de habilidades comunicacionales son indispensables para poder pararse frente a un grupo (...) yo creo que el tema de las habilidades comunicacionales, uno siente que es algo... uno le exige a los alumnos " a estas alturas te tienes que saber plantear, saber como dar un discurso, saber como hablar, como dirigirte a los demás, como dirigirte al grupo de la población, al grupo de profesionales, tienes que saber hacerlo"* **(Supervisor Académico-04))**

Al respecto señalan la importancia del manejo de habilidades relacionadas con la comunicación verbal y escrita, la lectura y la comprensión lectora. En este sentido, el manejo de estas habilidades debiera permitir que el individuo sea capaz generar acciones basadas en la reflexión y en el análisis del contexto desde el cual desarrolla su ejercicio profesional. Asimismo, mencionan que frente a cualquier intervención social que deba realizar el/la trabajador social -ya sea en calidad de alumno/a o titulado/a- debe ser capaz de desplegar conductas que permitan el desarrollo de relaciones interpersonales entre los participantes del grupo y entre éstos y el profesional a cargo, que faciliten el logro de los objetivos propuestos para la intervención. Desde esta perspectiva, cobran relevancia el manejo de habilidades comunicacionales así como también para el auto control emocional.

Por otra parte, desde sus perspectivas, entre las habilidades específicas que deberían ser desarrolladas y manejadas se enumeran: la capacidad para el trabajo en equipo y la habilidad de gestión, centrando –en esta última- la atención en la capacidad de liderazgo que deben ejercer los y las profesionales. Agregan a éstas, la necesidad de que los profesionales sean capaces de desarrollar una postura reflexiva y

[8] Ver Marco Referencia, Pág. 25 y ss

analítica frente a las dinámicas que se presentan en el grupo, a fin de escoger y aplicar acciones y técnicas apropiadas a las características del grupo intervenido.

De forma paralela, desde los discursos de los supervisores institucionales, se pone de manifiesto la necesidad de que los alumnos/as y profesionales que realicen intervenciones a nivel grupal, deban –como base- poseer habilidades sociales que le permitan comunicarse de forma eficiente con los sujetos y, de la misma forma, generar procesos de comunicación que favorezcan el desarrollo individual y grupal de los participantes.

> *"Desde esa óptica, es parte de un cuento absolutamente participativo, el es el líder dentro del tema: entrega los contenidos pero también deja la participación y desde ahí se tiene que posicionar"* **(Supervisor Académico-01) Comuna Segura, Viña del Mar.**

También se recalca la necesidad de adquirir y desarrollar habilidades específicas relacionadas con la profesión, que permitan un ejercicio eficiente frente a la intervención de grupos. De esta forma, se pone de relieve las habilidades para el trabajo en equipo, manifestando su importancia no sólo para coordinar los esfuerzos de los sujetos participantes de la dinámica grupal, sino también, frente a la necesidad de coordinar las acciones temáticas y profesionales inherentes a la intervención. Así, brindan importancia también a las habilidades de gestión, acentuando la necesidad de que el trabajador/a social en su ejercicio profesional debe –constantemente- ser capaz de tomar decisiones y situarse en posiciones de liderazgo frente a los diversos niveles y ámbitos de intervención en los cuales participa.

Además, los supervisores, mencionan la necesidad de poseer habilidades que permitan realizar el análisis de los contextos desde los cuales emergen las líneas de intervención en los que se sitúa el trabajo con grupos. Desde esta perspectiva, es importante que el profesional ejecute sus acciones tomando como base sus propios análisis y reflexiones referentes al contexto social, político e institucional en el cual se encuentra inserto.

Por otra parte, los alumnos/as son capaces de configurar las habilidades necesarias para el trabajo con grupos a partir del análisis de las propias dificultas que tuvieron que enfrentar al momento de realizar los procesos de intervención grupal desde el espacio de la práctica profesional. En este sentido, manifestaron en primer lugar, grandes dificultades para motivar la concurrencia y la participación activa de los miembros del grupo. Esta situación, en algunos casos, se vio influenciada por la baja capacidad de manejo de grupo y de liderazgo en relación a los procesos de intervención que estaban desarrollando.

"creo que la dificultad es la de motivar a más gente de la que fue para poder formar un buen grupo, no un grupo de 5 personas que llegaban a cada sesión... yo creo que ese es el problema el de motivarlos, hice visitas a terreno, los llamaba pero mas allá de eso yo no supe que hacer como para decir "sabis que vayan por fa les sirve", no supe como motivarlos mas allá de poner carteles, de ir a terreno de llamarlos por teléfono de invitarlos una y otra vez..." **(Estudiante 03, sexo femenino-Grupo discusión Nº 3)**

Una segunda dificultad declarada, se relaciona con la capacidad de integrar, de forma efectiva, los aspectos teóricos relacionados con la intervención grupal -tanto desde la arista metodológica como de proceso- con las evidencias que la intervención les entregaba. De esta forma, los estudiantes manifiestan -desde sus experiencias en el ámbito grupal- que este espacio de intervención demanda la necesidad de dominar destrezas relacionadas principalmente con las habilidades sociales así como también aquellas concernientes con la capacidad de análisis y reflexión respecto de los factores de carácter inter y/o intra grupal que puedan influir en su proceso.

3.3. Repertorio de actitudes necesarias para el desempeño profesional en el Trabajo Social de Grupo.

En el marco de referencia mencionábamos que las actitudes son creencias internas que influyen en los actos personales y que reflejan ciertas características presentes en los individuos que las generan. Por otra parte, se manifestaba que éstas eran aprendidas de manera indirecta mediante las experiencias personales y la exposición a modelos reales y simbólicos[9].

Para nuestro propósito, lo que nos interesa conocer se refiere a cuáles son las actitudes que los alumnos/as y/o profesionales que se insertan en la intervención con grupos debieran exhibir a fin de–en complemento con conocimientos y habilidades- generar las condiciones apropiadas para el ejercicio del rol profesional vinculado al Trabajo Social Con Grupos.

En este sentido, las opiniones vertidas por los supervisores académicos nos hacen visualizar, desde sus perspectivas, la importancia de que el alumno/a y/o profesional que se inserte en el plano de la intervención grupal realice permanentemente acciones tendientes a reflejar una postura profesional frente a ésta. La actitud profesional, a su vez, se ve influenciada por las características inherentes al ejercicio de la disciplina.

Universidad de Valparaíso
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BIBLIOTECA

[9] Ver Marco Referencia, Pág. 28.

*"La capacidad de hacer relación profesional con la gente, que te vean porque a pesar de que tengas 21, 22 o 28 no eres miembro del grupo, no eres miembro de la comunidad, eres un factor externo y al ser un factor externo te genera algo, o irrumpes la dinámica o logras insertarte(...)El hecho de establecer una relación profesional, saber que decirle a la persona, cómo presentarte y además que no te vean como un miembro mas del grupo, de repente también influye eso, o sea la gente los ven como uno más del grupo, y tu no eres uno más del grupo eres un profesional".***(Supervisor Académico-01)**

Así, las actitudes que se debieran presentar se vinculan directamente con desarrollar y establecer un posicionamiento del ascendiente profesional que implica el Trabajo Social, de manera que los alumnos/as y/o profesionales muestren posición de empoderamiento de su rol.

De forma similar a lo expuesto en los párrafos anteriores, los profesionales colaboradores de los procesos de práctica profesional, insisten en que para insertarse al trabajo con grupos, es necesario que los trabajadores/as sociales efectúen, de forma permanente, acciones que le permitan posicionarse en su ejercicio de manera profesional. Lo que involucra *"asumir la responsabilidad que eso implica de ser un asistente social"* **(Supervisor Institucional-01) Comuna Segura, Viña del Mar**.

"que sea un profesional que tenga empatía con la gente, tenga llegada con los enfermos, que adecue su trabajo al nivel de las personas –que tenga esa capacidad- el compromiso también, el compromiso que pueda tener con el trabajo de grupo (...) eso lo hemos analizado entre todas las colegas, el compromiso del alumno eso es lo fundamental, y partiendo con eso lo demás se da por añadidura y que tenga interés por conocer mas de... de empaparse en los temas de conocer mas de lo que se hace acá" **(Supervisor Institucional-06) Hospital Carlos Van Buren.**

Finalmente, las opiniones de los/las estudiantes concuerdan en que, de forma general, los profesionales que se insertan a un proceso de intervención –cualquiera éste sea- deben presentar acciones que permitan dar certeza de las competencias que han adquirido durante su formación profesional.

"claro porque es el espacio en la cual tu te presenta'i como tal, como asistente social y como profesional. Entonces desde ese... desde tener que estar ahí parado y presentarte como profesional, te tenis que creer el cuento porque no es una cuestión cínica sino que al final igual aflora natural..." **(Estudiante 05, sexo masculino, Grupo discusión 2)**

De forma particular, en relación al Trabajo Social de Grupo, éstas se centrarían principalmente en la capacidad de poner a la vista una actitud empática frente a los sujetos miembros del grupo, la cual no sólo implique una comprensión acabada de su condición, sino también tener la capacidad de situarse y comunicarse desde la configuración de los elementos que les sean significativos. Asimismo, desde sus apreciaciones, cobraría importancia presentar la capacidad de anticipación ante las

diversas situaciones que puedan suceder a través del proceso de grupo, a fin de tomar las decisiones necesarias que favorezcan a su desarrollo. De esta forma, a juicio de los/las estudiantes, al poner a la vista este tipo de actitudes se estaría demostrando –a su vez- una postura profesional frente a la intervención de grupo.

De esta forma, al considerar los antecedentes presentados en el análisis recién expuesto y realizando la triangulación de éstos podríamos establecer que, siguiendo los lineamientos de Jacques Delors (1996) los profesionales del Trabajo Social podrían ser capaces de enfrentar la complejidad, en este caso, de los escenarios del Trabajo Social de Grupo -antes descrita- por medio de:

- ✓ Aprender a hacer, o sea tener la capacidad de influir sobre el entorno. De esta forma cobra relieve la adquisición de *conocimientos* útiles para la intervención grupal, lo cuales pueden ser clasificados a partir de los ámbitos desde los cuales emergen. De esta forma, observamos que dentro del abanico de conocimientos, que los entrevistados han considerados como necesarios, se encuentran aquellos referidos específicamente a la disciplina, o sea, los que comprenden aspectos teóricos-metodológicos que dan sustento a la intervención en el área de grupo. Sumamos a ellos, los referidos al contexto político social, los cuales abarcan aquellos elementos que permiten configurar y comprender el espacio en el cual se desarrolla la intervención. Por último, se agregan aquellos conocimientos referidos al contexto institucional, desde el cual lo que se espera es que se cuente con elementos que faciliten la integración y ejercicio profesional desde el espacio institucional en el cual realiza la intervención.
- ✓ Aprender a conocer, o sea, por medio de la adquisición de instrumentos que faciliten la comprensión y permitan actuar de mejor forma frente a los procesos de intervención grupal. Así, es necesario la adquisición de *habilidades*, la cuales –como hemos especificado anteriormente- han sido clasificadas según la tipología entregada por el Glosario Técnico de la OIT. De esta forma, tenemos que las habilidades básicas comprenderían esencialmente todas aquellas destrezas que permitan al profesional realizar acciones de tipo reflexivas y analíticas en relación a su entorno, así como también evaluativas respecto a sus propios actos. Estas son consideradas, por los entrevistados, de carácter esencial ya que su dominio permite el desarrollo de las siguientes. En cuanto a las habilidades sociales, en el contexto del Trabajo Social de Grupo, éstas se relacionan principalmente con la capacidad de comunicación y control emocional que debería presentar el profesional frente al grupo, facilitando el surgimiento de interacciones que permitan el progreso individual y grupal. Por otra parte, las habilidades específicas del rol profesional en este nivel de intervención fueron relacionadas principalmente con la capacidad

de trabajar en equipo, con la capacidad de ejercer liderazgo de carácter democrático, la capacidad de motivación a la participación y finalmente la capacidad de reflexionar y analizar los factores internos y externos al grupo que puedan influir en su proceso.

- ✓ Aprender a convivir, o sea, tener la capacidad de cooperar y participar con los demás en todas las actividades humanas. Para esto resultaría necesario que el/la trabajador social de grupo presente ciertas actitudes específicas, las que se pueden configurar en relación a dos aspectos: a) respecto a las conductas que se debieran presentar en la institución y frente al grupo; y, b) respecto de las conductas que debieran presentarse en todo lo que implica el ejercicio profesional. Al conjugarlas, lo que se obtiene es la necesidad de realizar el ejercicio de la disciplina desde una actitud profesional constante que motive, conduzca e invite al crecimiento de los participantes y del grupo.

Como consecuencia la conjunción de estos elementos permitiría a alumnos/as lo que Delors ha denominado "Aprender a ser", o sea lograr desempeñarse ante los grupos y la institución movilizando sus conocimientos, habilidades, actitudes, experiencias anteriores y comprensiones del proceso en el cual se halla inmerso.

De esta forma, podríamos establecer que por medio de este "aprender a ser" se lograría la configuración de lo que Ander Egg ha descrito como el rol profesional del trabajador social frente a la metodología de grupo: "catalizador/animador de la vida del grupo, creando y favoreciendo un clima vivificante dentro del mismo, para que cada miembro, y él como uno más, aporte voluntariamente su propio esfuerzo cooperativo y común al logro de los objetivos del grupo." (1997:77)

De forma sistematizada los elementos antes descritos se configurarían de la siguiente manera:

Cuadro Nº 11: Conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desempeño profesional en el Trabajo Social de Grupo según las opiniones de profesionales y estudiantes de Trabajo Social.

<table>
<tr><td rowspan="5">APRENDER A HACER</td><td colspan="3">CONOCIMIENTOS</td></tr>
<tr><td>Trabajo Social de Grupo</td><td>Contexto Político Social</td><td>Contexto Institucional</td></tr>
<tr><td>✓ Conocer y comprender el conjunto de elementos que conforman la base científica desde la cual emerge el método de Trabajo Social de Grupo.</td><td>✓ Conocer y comprender las políticas sociales desde las cuales se enmarcan los programas de intervención a nivel institucional.</td><td rowspan="4">✓ Conocer y comprender las características organizacionales de las instituciones colaboradoras.</td></tr>
<tr><td>✓ Conocer y comprender los elementos que componen el proceso grupal, lo cual implica tener claridad en cuanto a las dinámicas y factores que pueden influir en éste.</td><td>✓ Conocer y comprender los objetivos y líneas de acción de las instituciones desde las cuales emergen los procesos de intervención grupal.</td></tr>
<tr><td>✓ Conocer y comprender la metodología de intervención aplicada al trabajo con grupos.</td><td rowspan="2">✓ Conocer y comprender las características territoriales y sociales desde las cuales provienen los sujetos de intervención.</td></tr>
<tr><td>✓ Conocer y comprender diversas técnicas y dinámicas que faciliten y den sentido al proceso grupal.</td></tr>
</table>

<table>
<tr><td rowspan="4">APRENDER A CONOCER</td><td colspan="3">HABILIDADES</td></tr>
<tr><td>Básicas</td><td>Sociales</td><td>Específicas</td></tr>
<tr><td>✓ Capacidad de lecto-escritura</td><td>✓ Desarrollo y dominio de habilidades comunicacionales, habilidad de expresión verbal</td><td rowspan="3">✓ Dominio de habilidades motivacionales que estimulen la participación de los sujetos en el trabajo grupal.</td></tr>
<tr><td>✓ Capacidad de comprensión del medio</td><td rowspan="2">✓ Desarrollo y dominio de habilidades relacionadas con el control de la emociones.</td></tr>
<tr><td>✓ Capacidad reflexiva, crítica, analítica y evaluativa de los resultados</td></tr>
<tr><td rowspan="4">APRENDER A CONVIVIR</td><td colspan="3">ACTITUDES</td></tr>
<tr><td colspan="2">En relación a la institución y al grupo intervenido</td><td>En relación al ejercicio profesional</td></tr>
<tr><td colspan="2">✓ Actuar de manera responsable a lo largo de su desempeño profesional.</td><td>✓ Manifestar una actitud de continua autocrítica frente al trabajo realizado</td></tr>
<tr><td colspan="2">✓ Actitud de compromiso frente a la tarea emprendidas</td><td>✓ Actuar según el código valórico que rige a la profesión.</td></tr>
<tr><td colspan="2">✓ Manifestar constantemente una actitud empática para con los sujetos de intervención, en este caso con los miembros del grupo.</td><td>✓ Actitud flexible ante la aplicación de la metodología de intervención y las características del contexto en las que se implementa.</td></tr>
</table>

Fuente: elaboración propia. En base a discursos de profesionales colaboradores, académicos y alumnos/as de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso

IV. FORMACIÓN ACADÉMICA E INSTITUCIONAL EN TORNO A LA PRÁCTICA DE TRABAJO SOCIAL DE GRUPO.

Como se aprecia en la descripción de contexto académico desde la cual emerge esta investigación, el plan curricular de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso esta compuesto por cuarenta y cuatro asignaturas, de duración semestral y cuya duración total comprende cinco años. En su conjunto, permiten entregar una formación orientada a dar a conocer métodos y modelos de tratamientos aplicables a problemas sociales, los que le permiten comprender "la realidad social y los procesos psicosociales, sociológicos, culturales, jurídicos y económicos que la constituyen y dinamizan". Asimismo, se estipula que, capacita al profesional para "interactuar eficazmente con el entorno", desarrollando su dominio social, habilitándolos para la constitución de equipos interdisciplinarios que contribuyan, directa o indirectamente, a la solución de los problemas sociales.

Por ultimo, en relación al aspecto ético valórico –se señala que-, tanto las instancias prácticas como de aprendizajes, permiten la adquisición y desarrollo de "conocimientos y criterios para el correcto ejercicio de la profesión y la valoración de la persona humana y su vida, basado en los principios filosóficos del Trabajo Social", capacitándolos para actuar con discernimiento en los diversos contextos sociales y de resolución de dilemas éticos.

Así, observábamos que la casa de estudios se plantea la misión de "formar profesionales capaces de desempeñarse en el estudio y tratamiento de problemas sociales que pudieran afectar a los individuos, familias, organizaciones y comunidades locales. Asimismo, pueden desempeñarse en el diseño e implementación de proyectos de bienestar social en diversos tipos de instituciones".

A la luz de estos antecedentes, lo que nos interesa conocer es de qué forma los alumnos/as de pre grado utilizan los conocimientos/habilidades y actitudes adquiridos y/o desarrollados a lo largo de la formación entregada por la institución académica en los procesos prácticos de Trabajo Social de Grupo y configurar de qué forma dichos procesos permiten la adquisición y/o desarrollo del repertorio necesario para la conformación del rol profesional en este nivel de intervención. Finalmente, buscamos indagar, según las perspectivas de los entrevistados, respecto a las necesidades formativas propicias de integrar y/o reforzar para favorecer en los estudiantes el desarrollo de dicho rol.

4.1 Repertorio de conocimientos, habilidades y actitudes contenidos en los alumnos ante los procesos de intervención.

En el apartado 3.1 configuramos, a partir de las opiniones vertidas por profesionales y alumnos/as, el repertorio de conocimientos, habilidades y actitudes necesarios de aplicar, dominar y exhibir para que trabajadores/as sociales sean capaces de generar competencias relativas al ejercicio de lo que Ander Egg define como el rol de animador/catalizador del grupo.

Tomando en consideración el camino formativo por el que alumnos/as han transitado durante su formación de pre grado[10] hasta la instancia de realización de la práctica profesional de Trabajo Social II, nos resulta interesante conocer de qué forma el bagaje adquirido se configura ante sus primeras experiencias profesionales en el ámbito grupal, a fin de tener los antecedentes necesarios que nos permita delinear la incidencia que presenta el espacio académico-práctico en la formación de futuros profesionales aptos para la adquisición de competencias que les permitan desempeñarse en los contextos donde actualmente se desarrolla el Trabajo Social de Grupo.

Desde esta perspectiva, nos centraremos principalmente en opiniones emanadas desde supervisores académicos e institucionales, a fin de contar con juicios que contengan un mayor fundamento técnico en relación al tema.

4.1.1 Conocimientos contenidos en los alumnos ante la ejecución del proceso de intervención grupal.

Hemos observados que el "aprender a hacer" en el Trabajo Social de Grupo se vincularían no sólo con la adquisición y comprensión de elementos que provienen de su teoría y metodología, sino también aquellos que conforman el contexto político social e institucional desde el cual emerge la realidad a intervenir.

Bajo esta consideración, a continuación se presentarán las opiniones vertidas por supervisores académicos e institucionales relacionadas con el abanico de conocimientos presentes o contenidos en los alumnos al momento de integrarse y hacerse cargo de los procesos de intervención grupal en las diversas instituciones que colaboran para la realización de este requisito práctico.

[10] Ver Malla curricular de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso Capítulo II, 2.2

En relación a los conocimientos presentados por los alumnos/as al insertarse en procesos de práctica profesional en el nivel de grupo, los supervisores académicos dan cuenta de que, respecto a los conocimientos relativos a este ámbito de intervención, los estudiantes conocen y comprenden de forma satisfactoria el conjunto de elementos que conforman la base del método, así como también de los factores que configuran la dinámica grupal. Sin embargo,-desde la opinión académica- se evidenciarían dificultades, en torno a la aplicación de contenidos referidos principalmente al diagnóstico, planificación y evaluación de la intervención en el ámbito grupal, lo cual se agudiza en alumnos/as que deben insertarse a trabajar con grupos previamente formados. Esta situación se ve plasmada en las siguientes palabras:

"A la hora de planificar se ven un poquito más enredados y tienen una confusión metodológica y también aspectos de investigación, ahí se produce una confusión de cátedras que ese es un tema medio complejo..." **(Supervisor Académico-04)**

En este sentido, las opiniones de los académicos coinciden al expresar que estas dificultades se presentan aun cuando los alumnos/as han cumplido con etapas de formación en las cuales han tenido la posibilidad de adquirir conocimientos y herramientas referidos a estos temas. De esta forma, -desde sus perspectivas- esta situación evidenciaría ciertas dificultades en la comprensión y, como consecuencia, en la aplicación de estos conocimientos en el escenario práctico.

"existe una incorporación a nivel mental de muchos conceptos pero no logran los estudiantes visualizarlos en su implementación en la realidad" **(Supervisor Académico-03)**

Las impresiones entregadas por los supervisores institucionales manifiestan que los alumnos contienen los conocimientos necesarios para implementar los procesos de intervención a nivel de grupo. Sin embargo, declaran que -en general- estos exhiben ciertas dificultades en torno a presentar "argumentos técnicos" que avalen las decisiones que han tomado en el transcurso de la intervención, lo cual –desde sus perspectivas- evidencia una baja comprensión en torno a temas relacionados con los aspectos teóricos-técnicos del Trabajo Social de Grupo, así como también a aquellos relacionados con el contexto social e institucional desde los cuales emergen los procesos de intervención.

"Yo insisto, cuando tu intervenis en base a productos, el producto te puede resultar o no. Si a estos cabros no les resulta el producto, no tienen los argumentos técnicos para decir por qué" **(Supervisor Institucional-01)Comuna Segura, Viña del Mar**

De esta forma, los profesionales coinciden en que la base de esta situación no se relaciona con la ausencia de conocimientos sino, principalmente por la baja internalización de los contenidos entregados por la formación académica, lo cual conlleva a que -en la práctica- los estudiantes manifiesten confusiones y dificultades en torno a la implementación de los instrumentos de intervención. Según lo declarado por los supervisores, esta situación se ve revertida en la medida en que los alumnos son capaces de tomar conciencia acerca de los factores que influyen en el proceso de intervención.

> *"A los muchachos...ahora cuando logran entender que las intervenciones son integrales que hay un montón de otras variables que no están solo limitadas a que tipo de intervención esta'i haciendo se les simplifica bastante el cuento"* **(Supervisor Institucional-01) Comuna Segura, Viña del Mar.**

4.1.2 Habilidades dominadas por los alumnos ante la ejecución del proceso de intervención grupal.

La información analizada dejaría entrever que, en relación al conjunto de habilidades necesarias para el Trabajo Social de Grupo, éstas serían resultado de la acción dinámica de las habilidades básicas, relacionadas con la capacidad de reflexión y comprensión; las habilidades sociales, vinculadas con la capacidad de interacción en relación a otros y finalmente habilidades específicas, ligadas puntualmente a las características del ejercicio profesional en relación al trabajo con grupos.

Considerando esta clasificación, a continuación se presentan las observaciones realizadas por parte de los/las profesionales respecto al conjunto de habilidades que han presentado los estudiantes al momento de insertarse en el espacio del trabajo grupal.

Desde el plano académico, los profesionales declaran observar alumnos/as que presentan ciertas insuficiencias en el desarrollo de las habilidades básicas, que se evidenciarían por una insuficiente capacidad de lecto-escritura, lo cual conlleva a que éstos presenten una comprensión limitada del medio en el que se desenvuelven, así como también, la disminución de sus capacidades de reflexión, análisis y de evaluación, perjudicando la aplicación de dichas capacidades respecto a los factores que inciden en los procesos de intervención grupal propiamente tal.

> *"(...) pero de que los alumnos llegan a una practica de grupo sin las habilidades comunicacionales y sin la claridad metodológica y sin los elementos básicos de lecto escritura si (...) ahora para que hablar del trabajo en equipo. Una de las principales debilidades"* **(Supervisor académico-04)**

En cuanto a las habilidades sociales, si bien éstas son desarrolladas fuertemente durante el progreso de los procesos de intervención de grupo, los académicos manifiestan que al momento de su incorporación, los estudiantes presentan -por lo general- deficiente dominio en cuanto a las capacidades de expresión verbal y de comunicación, así como también en relación al control de sus emociones, lo cual se evidenciaría en la constante desmotivación que provocan diversas contingencias que afectan el avance de sus planificaciones y en la baja capacidad de autocrítica respecto al trabajo realizado.

"Incluso los alumnos se desmotivan mucho porque la práctica de grupo toca en invierno, bajo lluvia, baja y se desaniman completamente."(...)"Hay alumnos que no corrigen nada. Uno les dicen y tienen una reacción, o sea son reactivos con personas: "ud. Me tiene mala" pero no van y corrigen lo que tienen malo, lo que tu estas haciendo y lo que no te resulta". ***(Supervisor Académico-01)***

Por otra parte, desde el punto de vista de las habilidades específicas del Trabajo Social de Grupo, se manifiesta que la mayoría de los alumnos se insertan a éste presentando dificultades para establecer relaciones en torno al trabajo en equipo, así como también ciertas deficiencias en cuanto a la capacidad de liderazgo frente al grupo.

Por otro lado las apreciaciones realizadas desde el espacio institucional, declaran haber observado ciertos matices en cuanto a la aplicación de habilidades referentes al trabajo con grupos

"Trabajo en equipo, les falta. O sea puede que estén muy dados desde la posición de alumnos, por lo tanto sentarse con los profesionales, o llegar a una reunión de profesionales, les cuesta. De hecho cuando hay grupos de alumnos entre ellos llegan a tener conflictos, y eso me ha pasado, me ha pasado fuerte". **(Supervisor Institucional-01) Comuna Segura, Viña del Mar**

Por una parte consideran que los alumnos/as presentan dificultades para incorporase a equipos de trabajo, tanto entre sus pares como con otros profesionales, lo que se ve incrementado –a juicio de los profesionales- por el escaso desarrollo de sus habilidades comunicacionales.

En relación a su desempeño en el grupo propiamente tal, los supervisores coinciden al emitir un juicio favorable respecto a las capacidades motivacionales presentadas por los estudiantes en práctica, las que se evidencian en la habilidad demostrada para la elección de actividades y dinámicas acordes a las características de los grupos sujetos de intervención.

"...fueron lo bastante habilidosas, diría yo, en que fueron transformando algunas actividades que no eran pertinentes por otras, considerando las dinámicas grupales, considerando las dinámicas de grupo para manejar el tema motivacional, mantener el interés, mantener las ganas de reunirse y en el fondo si son niños adolescentes que no te boicoteen el trabajo y que en el fondo son algunos, y si hay otros que están dispuestos ellas estuvieron bien..." **(Supervisor Institucional-05) OPD, Valparaíso.**

Sin embargo, persiste la apreciación respecto a las dificultades presentadas por un número considerable de estudiantes en relación a sus capacidades reflexivas y de integración teórico-práctico necesarias para ejercer profesionalmente en el ámbito del trabajo grupal, las cuales se evidenciarían en las dificultades presentadas por estos para implementar las fases metodológicas de la intervención, así como también para presentar argumentos técnicos que validen sus decisiones.

4.1.3 Actitudes exhibidas por los alumnos ante la ejecución del proceso de intervención grupal.

En párrafos anteriores se mencionaba la importancia de que el/la trabajador social presentase constantemente una postura profesional frente al desempeño de sus funciones. De esta forma, sugeríamos que, desde el ámbito del Trabajo Social de Grupo, los profesionales que buscaran desempeñar el rol de catalizador/animador deberían exhibir un conjunto de actitudes frente a la institución y el grupo intervenido, así como también, al ejercicio profesional individual que ejecuta.

Al respecto, en los siguientes párrafos apreciaremos –desde las observaciones realizadas en el espacio académico e institucional- las actitudes exhibidas por los alumnos/as al insertarse al ámbito de la intervención grupal.

En sus discursos, los supervisores académicos declaran que, -en general- frente a este proceso de intervención los alumnos/as presentan una actitud sesgada por la necesidad de dar cumplimiento al requisito académico de la práctica profesional, lo que conlleva a que sus desempeños y desenvolvimientos ante la intervención de grupo se vea fuertemente influida por esta condición.

"O sea, normalmente los alumnos necesitan algo para sentirse más seguros, entonces tratan de armar un tramado de actividades normalmente en un nivel intermedio, con poca entrega personal de uno o de otro, porque también uno no sabe como va a manejar la relación. Entonces es muy probable que uno parte de una forma estructural, y tiene esta cosa de dar contenido a las sesiones porque uno siente la sensación de vacío de no tener nada concreto de hacer con la gente (...)entonces es solamente confianza, al alumno le falta solamente la confianza, tirarse. Si tienen las herramientas metodológicas, y entonces pide la pauta por saber cómo lo va a evaluar el profesor... entonces se adelanta al resultado..." **(Supervisor Académico-05)**

De esta forma, existe coincidencia al estimar que los estudiantes se desenvuelven con cierto grado de temor y falta de confianza ante aspectos como la creatividad y la flexibilidad que requiere exhibir el profesional que se desempeñe en esta metodología de intervención.

"Y yo creo que también el alumno viene como encasillado en algunos temas típicos también, y que viene también con la idea de problematizar y cuesta mucho sacarlos de eso..." **(Supervisor Académico-04)**

Ante esta perspectiva, los estudiantes –por lo general- se mantienen encasillados en propuestas tradicionales de intervención, las cuales –según la opinión de los profesionales- son manifiesto de una actitud de limitada pro actividad, restringiendo los aportes que puedan generar desde su rol de animador/catalizador del grupo, así como también los relativos a su inserción en el espacio institucional. Suman a esto una postura de baja autocrítica frente al trabajo realizado, lo cual -desde sus perspectivas- reafirma las conductas descritas previamente.

Desde la perspectiva de los supervisores institucionales, observamos mayoritariamente juicios positivos en torno a la disposición que han presentado los alumnos/as frente a los procesos de intervención grupal, destacándose la responsabilidad con que –en general- han asumido las tareas asignadas en cada uno de dichos procesos.

En general yo tengo una muy buena percepción de los muchachos que hemos tenido. No hemos tenido mucho, pero los que hemos tenido, la disposición de ellos has sido bastante insteresante. Yo diria de todos un 90% ha sido bastante exitosa. ¿Que les ha costado más?, yo creo que posesionarse en el rol profesional, mas que en el alumno **(Supervisor Institucional-01) Comuna Segura, Viña del Mar**

Sin embargo, desde sus perspectivas se aprecia que los estudiantes presentan principalmente una actitud de temor frente al proceso de intervención, el cual –desde la visión institucional- se fundamenta primordialmente en la significativa importancia que le brindan los estudiantes a la evaluación académica que pueda emanar desde su desempeño profesional.

"llegaron un poco temerosas, como más reticentes, diría yo que más que por el trabajo, por el entorno donde iban a desarrollar el trabajo ***(...)*** *Mas menos, yo diría que les faltaba todavía a las chiquillas eso de expresar "tengo esto, esta pasando esto"... ser más pro activas... claro, o sea de repente se las quisieron asumir mucho solitas y esto lo vamos a sacar como sea y ya como al final estaban como un poco más "sabe que... tenemos esta situación (...) entonces yo creo que a las chiquillas les falto un poquito más ser con más –en ese sentido- con iniciativa, iniciativa en ese aspecto. Pero bien... el trabajo lo desarrollaron hasta el final, nunca se sintieron desfallecer por la temática* **(Supervisor Institucional-05) OPD Valparaíso.**

Como consecuencia, los supervisores manifiestan que gran número de alumnos/as presenta una limitada capacidad para emprender acciones marcadas por la iniciativa, así como también, respecto a la generación de actitudes reflexivas, analíticas y críticas de sus acciones. De esta forma se declara que, en general, los estudiantes exhiben una baja capacidad pro activa, limitando sus potencialidades de desempeño, lo cual –por tanto- dificulta sus posibilidades de asumir un rol profesional dentro de la institución en la cual han sido insertos.

A la luz de los antecedentes examinados, podríamos mencionar que –en base a las apreciaciones surgidas desde el espacio académico e institucional- los estudiantes, al momento de insertarse al escenario práctico relativo al Trabajo Social de Grupo, contendrían un repertorio de conocimientos/habilidades/actitudes caracterizado de la siguiente forma:

- ✓ En relación a la esfera del conocimiento, los alumnos/as contendrían los elementos necesarios, para insertarse eficazmente en los diversos contextos y ámbitos en los cuales se desarrollan experiencias de intervención de grupo. Sin embargo, a pesar de esto, se apreciaría un baja internalización de los conocimientos adquiridos, provocando una comprensión e integración limitada de estos en relación a los contextos intervenidos. De esta forma, apreciamos que, a pesar del camino formativo por el cual han trascurrido hasta la instancia de práctica profesional en el nivel de grupo, en la práctica, un número significativo de estudiantes presentarían una limitada comprensión de los conocimientos relacionados con el ámbito institucional, político-social e incluso de aquellos aspectos teóricos-metodológicos que conforman al método de Trabajo Social de Grupo, lo cual se evidenciaría en las confusiones y dificultades presentadas principalmente en la realización de las fases diagnósticas y evaluativas del proceso, así como también en los escasos argumentos técnicos que utilizan para dar validez a sus decisiones de intervención.
- ✓ Desde la esfera de las habilidades, la baja comprensión e internalización de los conocimientos se relacionaría con el deficiente desarrollo de las *habilidades básicas* de los estudiantes, ya que -a partir de las apreciaciones de los profesionales- manifestarían una limitada capacidad de comprensión del medio, así como también de sus capacidades reflexivas, analíticas, críticas y evaluativas de sus acciones. En relación a las denominadas *habilidades sociales* los alumnos/as manifestarían, en las primeras inserciones frente al grupo y ante la institución, un limitado desarrollo y dominio de las habilidades comunicaciones y de expresión verbal, así como también en lo referente al

control de su emociones, hecho que se evidenciaría en los constantes episodios de desmotivación y baja capacidad de autocrítica durante el transcurso del proceso de intervención. En cuanto a las *habilidades específicas*, académicos y profesionales de las instituciones colaboradoras señalan que, como consecuencia de lo anteriormente descrito, los alumnos/as presentan baja capacidad de liderazgo, así como también, para integrarse a acciones realizadas por medio del trabajo en equipos. A pesar de esto, existe acuerdo en que -en general- se caracterizarían por presentan un adecuado desarrollo de las habilidades motivacionales, siendo un gran número de ellos capaces de estimular eficientemente la participación y desarrollo de los integrantes del grupo.

- ✓ Finalmente, respecto al abanico de actitudes exhibidas, las apreciaciones emitidas desde el ámbito pedagógico e institucional concuerdan en que éstas se encontrarían mediatizadas por el proceso evaluativo desde el cual emergen estas intervenciones. Bajo esta perspectiva, los profesionales manifiestan que, frente a la institución y al grupo intervenido, los estudiantes por lo general presentarían una actitud empática, responsable y comprometida frente a las tareas asignadas, sin embargo no evidenciarían actitudes pro activas frente al trabajo. En cuanto al ejercicio profesional, los alumnos se caracterizarían por presentar una actitud competitiva frente a sus compañeros y de escasa autocrítica frente al trabajo realizado.

Así, al realizar la comparación entre el repertorio de conocimientos/habilidades/actitudes presentados por los alumnos/as al momento de insertarse en la intervención grupal, respecto de aquel que en el punto III consideráramos como necesario para el Trabajo Social de Grupo, observamos los siguientes resultados:

Cuadro Nº 12: Repertorio de conocimientos, habilidades y actitudes contenidas por los alumnos/as de Trabajo Social al momento de insertarse en los procesos de práctica profesional en el nivel de grupo, en relación al repertorio necesario para desempeñarse como animador/catalizador del grupo.

Ámbito de conocimiento	CONOCIMIENTOS	CONOCE	COMPRENDE
Trabajo Social de Grupo	✓ Conocer y comprender el conjunto de elementos que conforman la base científica desde la cual emerge el método de Trabajo Social de Grupo.	**SI**	**NO**
	✓ Conocer y comprender los elementos que componen el proceso grupal, lo cual implica tener claridad en cuanto a las dinámicas y factores que pueden influir en éste.	**SI**	**SI**
	✓ Conocer y comprender la metodología de intervención aplicada al trabajo con grupos.	**SI**	**NO**
	✓ Conocer y comprender diversas técnicas y dinámicas que faciliten y den sentido al proceso grupal.	**SI**	**SI**
Contexto Político Social	✓ Conocer y comprender las políticas sociales desde las cuales se enmarcan los programas de intervención a nivel institucional.	**SI**	**NO**
	✓ Conocer y comprender los objetivos y líneas de acción de las instituciones desde las cuales emergen los procesos de intervención grupal.	**SI**	**NO**
	✓ Conocer y comprender las características territoriales y sociales desde las cuales provienen los sujetos de intervención.	**SI**	**NO**
Contexto Institucional	✓ Conocer y comprender las características organizacionales de las instituciones colaboradoras.	**SI**	**NO**

HABILIDADES		DOMINIO
Básicas	✓ Capacidad de lecto-escritura	**Insuficiente**
	✓ Capacidad de comprensión del medio	**Insuficiente**
	✓ Capacidad reflexiva, crítica, analítica y evaluativa de los resultados	**Insuficiente**
Sociales	✓ Desarrollo y dominio de habilidades comunicacionales, habilidad de expresión verbal	**Insuficiente**
	✓ Desarrollo y dominio de habilidades relacionadas con el control de la emociones.	**Insuficiente**
Específicas	✓ Dominio de habilidades motivacionales que estimulen la participación de los sujetos en el trabajo grupal.	**Bueno**
	✓ Dominio de habilidades para el trabajo en equipo	**Insuficiente**
	✓ Dominio de habilidades de gestión, relacionadas con la capacidad de ejercer el liderazgo democrático en las diversas fases intervención.	**Insuficiente**
	✓ Dominio de habilidades relacionadas con la capacidad de reflexión y análisis del contexto, el marco institucional y político y a las dinámicas internas que influyan en el grupo.	**Insuficiente**

	ACTITUDES	EXHIBE
En relación a la institución y al grupo intervenido	✓ Actitud proactiva frente a los requerimientos de la intervención, de la institución y del medio.	**NO**
	✓ Actuar de manera responsable a lo largo de su desempeño profesional.	**SI**
	✓ Actitud de compromiso frente a la tarea emprendidas	**SI**
	✓ Manifestar constantemente una actitud empática para con los sujetos de intervención, en este caso con los miembros del grupo.	**SI**
En relación al ejercicio profesional	✓ Manifestar una actitud de continua autocrítica frente al trabajo realizado	**NO**
	✓ Actuar según el código valórico que rige a la profesión.	**SI**
	✓ Actitud flexible ante la aplicación de la metodología de intervención y las características del contexto en las que se implementa.	**NO**

Fuente: elaboración propia. En base a discursos de profesionales colaboradores, académicos de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso

De esta forma, los resultados emanados desde este cruce, nos permitirían apreciar que al momento de integrarse a los espacios de práctica profesional en el nivel de grupo, los alumnos/as presentarían debilidades principalmente en el dominio de habilidades, siendo –desde la perspectiva de los entrevistados- el escaso desarrollo de las habilidades básicas uno de los factores explicativos que darían como resultado la baja comprensión e internalización de los conocimientos adquiridos durante las etapas previas de formación profesional. Esto conlleva –a su vez- a que los estudiantes cuenten con capacidades limitadas para el propicio desarrollo de las habilidades específicas relacionadas al Trabajo Social de Grupo.

Como consecuencia de este panorama, estas condiciones favorecerían el desarrollo de sensaciones de temor desde el alumnado ante los contextos de práctica en el nivel de grupo, lo cual sería reforzado -al mismo tiempo- por el carácter evaluativo que tiene dicha experiencia, lo cual redundan en un desempeño limitado, caracterizado principalmente por un escaso nivel de iniciativa y de autocrítica respecto al trabajo realizado.

4.2 Incidencia del proceso de práctica profesional en la formación de los alumnos/as

Como se aprecia en la malla curricular, el programa de estudios de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso contempla la realización de 3 asignaturas de tipo práctico que sirven de complemento a la formación teórica metodológica entregada por dicha institución.

De esta forma, el reglamento interno referido al plan de estudios de la Escuela de Trabajo Social estipula que las asignaturas prácticas tienen como objetivo "llevar al alumno a un proceso sistemático al diagnóstico y tratamiento de problemas sociales, en los niveles de intervención del Asistente Social". (Art. 19)

En relación a la asignatura práctica en el nivel de grupo, como mencionáramos en el capítulo II, ésta toma lugar durante el séptimo semestre de la carrera con el nombre de Práctica de Trabajo Social II, teniendo una duración de 16 horas semanales y ubicándose como un proceso intermedio entre las prácticas de los niveles de caso y comunidad.

Para su desarrollo, el programa de estudios de esta casa de estudios estipula los siguientes objetivos generales:

- ✓ Integrar conocimientos teóricos en el tratamiento de problemáticas sociales grupales.
- ✓ Valorar el trabajo grupal como un medio para incorporar a los individuos y grupos en acciones tendientes a superar problemas comunes y alcanzar un mayor bienestar.
- ✓ Desarrollar capacidad técnica necesaria para el trabajo social profesional en programas y proyectos de tipo grupal.

De esta forma, los que esta asignatura busca, es desarrollar las capacidades de alumnos/as en torno a la metodología de grupo, insertándolo en escenarios que le permitan poner en práctica sus conocimientos y el desarrollo de habilidades y actitudes que le permitan configurar las características de su rol profesional.

Desde esta perspectiva, el siguiente apartado busca –en base a los discursos de los entrevistados- configurar la incidencia de este proceso de práctica profesional en torno a la conformación del repertorio de conocimientos, habilidades y actitudes que permitan a alumnos/as configurar los elementos necesarios para el ejercicio del rol de animador/catalizador grupal.

4.2.1 Conocimientos desarrollados durante los procesos de práctica profesional en el nivel de grupo.

Las opiniones de los supervisores académicos nos apuntan a que, en lo referido a los conocimientos, las prácticas profesionales en general permiten ahondar en la comprensión de los elementos teóricos metodológicos ya poseídos por los estudiantes.

> *Yo creo que lo mas importante es que ellos se dan cuenta que las teorías a ratos funcionan, pero la mayoría de las veces... o sea esta relación entre lo que uno aprendió y lo que uno puede ver en el grupo,* **(Supervisor Académico-05)**
>
> *Yo creo que en términos generales los aprendizajes van en la puesta en marcha de los conocimientos teóricos ya a nivel de ideas. El ponerlos en practica es fuerte, y eso al alumno le pesa mucho, porque no sabe como bajar esto que se ve bonito ideal, que en el libro encaja completamente pero en mi grupo no encaja porque hay una variante que esta irrumpiendo pero el alumno no la ve.* **(Supervisor Académico-01)**

De forma particular, en lo referido al Trabajo Social de Grupo, los aprendizajes en este ámbito se relacionan con la comprensión e internalización de los factores que influyen en los procesos grupales, así como también en lo referido a los aspectos metodológicos que conforman los procedimientos de intervención. De esta forma, desde la perspectiva académica, el ejercicio práctico permite que el alumnado vivencie un proceso en el cual, de manera sistemática, se van vinculando e integrando

elementos teóricos-metodológicos con la realidad en la cual se desarrolla el ejercicio profesional.

Desde el espacio institucional se recalcan la importancia que revierte el ejercicio práctico para conocer y comprender las características de los diversos ámbitos y contextos profesionales en los cuales se insertan, y sus respectivas influencias en el ejercicio de la disciplina.

"Yo creo que entienden al servicio social desde otra perspectiva, ya no lo ven como el asistente social clásico, entienden el gerenciamiento de los programas más que la ejecución de estos, entienden que el trabajo social ya no esta limitado a la atención de personas solamente, sino que entran al proceso de planificación, proceso de coordinación. Insisto el concepto de gerenciamiento aquí cobra sentido en toda su máxima expresión, y así lo han entendido y así lo han logrado visualizar y cambian de discurso súper grande, desde que llegan a lo que van..." **(Supervisor Institucional-01) Comuna Segura, Viña del Mar**

"Aprender a conocer lo que es un enfermo crónico, aprender lo que son las enfermedades y aprender lo que es un sistema público de salud. Aprender lo que es un hospital, cómo se relaciona con los consultorios, como nos relacionamos con fonasa, qué importancia tiene fonasa, qué pasa con los nuevos programas, las nuevas políticas y conocer toda la estructura de un hospital..." **(Supervisor Institucional-06) Hospital Carlos Van Buren.**

De esta forma, el alumno/a que desarrolla su práctica de Trabajo Social de Grupo, por medio de su desempeño profesional, lograría comprender e internalizar sus conocimientos referidos a los ámbitos del contexto político social e institucional desde los cuales se sustentan las intervenciones de grupo y sus respectivas influencias en las características que va adquiriendo el ejercicio profesional en relación a los espacios y ámbitos en los cuales se inserta la institución.

Por otra parte, desde el punto de vista institucional, los aprendizajes también se vinculan con el manejo temático que el alumno/a debería disponer, dependiendo del ámbito profesional en el que se desarrolla la intervención grupal. En este sentido, el contenido temático de la intervención permite que los alumnos/as profundicen y/o adquieran nuevos conocimientos relativos a los ámbitos de intervención en los cuales se desarrolla la profesión, acrecentando el bagaje temático de estos.

Por otra parte, las opiniones de los alumnos respecto al tema se vinculan principalmente a la posibilidad que brinda el ejercicio práctico para comprender, desde la experiencia, los fundamentos teóricos del método, los aspectos metodológicos que implica este nivel de intervención y el carácter dinámico que estos presentan en la realidad.

"Yo creo que lo que sacamos más en limpio es que el trabajo social es una constante adaptación a todo... o sea, de que nada uno lo puede forzar, de que no puede forzar las relaciones, de que nada es tan rígido y de que uno necesita la libertad de que estábamos hablando recién para poder generar una intervención más efectiva, absolutamente. Nada es tan rígido como se lee... todo es adaptable...." **(Estudiante-02,sexo masculino) Grupo Discusión N° 1.**

*"también una postura frente al sistema que va'i a entrar cacha'i, o sea, saber... este es como tantear el camino donde va'i a trabajar, saber si las cosas se están haciendo bien, se están haciendo mal, si las queris igual como las están haciendo ahora, si queris cambiarlas cacha'i... igual es una buena visión... pa mi la práctica de grupo es algo muy bueno...(***(Estudiante-04,sexo femenino) Grupo Discusión N° 3.**

Asimismo, desde la visión de los alumnos/as, los aprendizajes también se vinculan con el acercamiento hacia el contexto laboral en donde se desarrolla la disciplina y de forma particular el método de grupo. De esta forma, logran configurar y comprender la interrelación de los factores teóricos, metodológicos y del contexto que dan base al Trabajo Social de Grupo, produciéndose una valoración de éste como herramienta para la intervención profesional en la sociedad.

4.2.2 Habilidades adquiridas/desarrolladas durante los procesos de práctica profesional en el nivel de grupo.

En relación a este tema, los discursos de los supervisores académicos apuntan a que las características de las experiencias de práctica de grupo permiten que alumnos/as desarrollen principalmente destrezas vinculadas con la capacidad de coordinación y de toma de decisiones, en base a la consideración de una diversidad de ideas y opiniones surgidas desde los diferentes actores participantes dentro de la institución colaboradora, como también al interior del grupo.

"Yo creo que los aprendizajes van en términos: primero en trabajar en equipo porque principalmente van en grupo no trabajan solos, yo creo que ese es un desafío bastante grande, poder trabajar con otro porque casi nunca lo logran". **(Supervisor Académico-01)**

"...yo creo que lo que más les sirve es tener que enfrentarse a un grupo" **(Supervisor Académico-06)**

Bajo esta perspectiva, a partir de sus experiencias en las diversas fases del proceso, los estudiantes son capaces de desarrollar habilidades para el trabajo en equipo, así como también aquellas vinculadas con el ejercicio del liderazgo. Asimismo, se señala que las exigencias que implica el ejercicio del liderazgo frente al grupo y la institución, hacen que los estudiantes desplieguen -al mismo tiempo- todas sus capacidades de comunicación lo cual conlleva que durante el proceso adquieran dominio de las habilidades comunicacionales y de expresión verbal.

Por otra parte, las opiniones de los supervisores institucionales apuntan a que, en relación a las habilidades, éstas se desarrollan a partir de las características que el desempeño profesional va adquiriendo desde las particularidades de cada institución, las cuales se vinculan al ámbito y a la población sujeto de intervención.

> *"Los que aprovechan la oportunidad aprenden mucho manejo conductual con niños en general vulnerados de sus derechos, con niños inquietos, con niños hiperactivos, con niños mas inquietos, aprenden mucho también lo que es visitas domiciliarias, gestión, confección de informes, acción con la red, coordinación. Digamos, si lo vemos con las funciones profesionales: función investigadora, función diagnóstica, aprenden mucho lo que es funciones profesionales básicas..."* **(Supervisor Institucional-02) Cij Héroes del Mar.**

En términos generales, mencionan que el enfrentarse a un grupo, cualquiera sea el tramo de edad que éste comprende, permite en los estudiantes el afianzamiento de destrezas relacionadas con la organización y la dirección de estos. De esta forma, los estudiantes tendrían la posibilidad de desarrollar sus habilidades de liderazgo para la conducción de diversos grupos.

> *"Segundo aprendizaje, es que acá se trabaja muy interdisciplinariamente, todo en equipo, o sea aquí nadie tiene su propia bandera y corre con sus propios colores, que toda la acción repercute en la persona que tienes al lado y que todo se tiene que conversar y se tiene que negociar"* **(Supervisor Institucional-05) OPD, Valparaíso.**

Por otra parte, desde la perspectiva institucional, la posibilidad que tienen los alumnos/as practicantes de insertarse a diversos escenarios laborales y de vivenciar los diferentes factores que influyen en las dinámicas de intervención permite, en estos, el perfeccionamientos de sus destrezas de reflexión y análisis del contexto, espacialmente en torno al trabajo de grupo. Asimismo, se recalca la trascendencia que presenta la inserción institucional en cuanto a ser un espacio que permite a los estudiantes integrarse a modalidades de trabajo interdisciplinario, en el cual, para poder desempeñarse eficientemente, deben ser capaces de mejorar sus capacidades en torno a acciones tales como la coordinación, y la toma de decisiones consensuadas.

Desde el ámbito estudiantil, se estima que la experiencia de práctica profesional les permite, en primer lugar, reconocer las capacidades y destrezas de carácter básico y social contenidas en cada uno de ellos y, como consecuencia de las exigencias que implica su inserción institucional y el desempeño frente al grupo, desarrollarlas y afianzarlas para un mejor ejercicio profesional.

"yo por lo menos de todo lo malo que pudo haber sido, en el sentido de la actitud uno desarrolla como hartas habilidades por el hecho de aprender como plantearte frente a otras asistentes sociales aunque sea pesada o reconocí que puede tocar algo que no se lleven bien y como hacerlo y como pasar la frustración y cómo salir bien de todo el proceso en el fondo y no terminar no se poh... en un hospital loca... no poh si igual yo igual estuve súper depresiva pero yo creo que igual al final del proceso una vez que lo termina'i y sabis que pasaste te da'i cuenta que al final de todo lo malo pudiste aprender muchas cosas cacha'i y que en el fondo, mas allá de lo que sentía'i internamente supiste seguir yendo y haber tenido la capacidad de haber dicho que las cosas no te gustaban y de que las cosas no funcionaban de la forma que a ella le gustaba no mas poh... que habían otras miradas..." **(Estudiante-03, Sexo femenino)Grupo discusión N° 3.**

A partir de esto, los estudiantes manifiestan que, en términos de habilidades específicas para el Trabajo Social de Grupo, este proceso de intervención genera el desarrollo de las capacidades de motivación, de manejo de conflictos y de liderazgo, así como también aquellas referidas a la reflexión y el análisis de los factores político sociales, institucionales e individuales que resultan determinantes en los procesos de intervención especialmente para el ámbito grupal.

Bajo estas consideraciones, los estudiantes declaran que, la adquisición, desarrollo y afianzamiento de estas habilidades son fundamentales para poder desempeñarse –posteriormente- frente a un nivel de intervención más complejo, como definen al ámbito comunitario.

"Yo creo que hay que asumir también que el grupo es una antesala para la comunidad, es un... si tu no sabes o en el fondo no te tira'i al agua en grupo como te va'ia enfrentar al trabajo en comunidad.... En comunidad te veis enfrentado a muchos grupos y tenis que saber manejarlos, y tenis que saber ser empático y ser bueno y tenis que saber manejarlo y tenis que manejar el conflicto y eso te lo da grupo simplemente y yo siento que por ejemplo hay elementos teóricos de en la cátedra de grupo que son claros y que uno tiene que hacer el ejercicio de extrapolarlos a la realidad..." **(Estudiante-04, sexo femenino)Grupo discusión N° 1**

4.2.3 Actitudes adquiridas/desarrolladas durante los procesos de práctica profesional en el nivel de grupo.

En relación al desarrollo de las actitudes frente al trabajo grupal, los supervisores académicos concuerdan que al finalizar la experiencia de práctica profesional en el nivel de grupo, los estudiantes son capaces de enfrentar al grupo y a la institución desde una postura profesional, la cual se ve caracterizada por una actitud proactiva ante al grupo y al trabajo institucional, actuando de manera comprometida y responsable ante las tareas encomendadas.

"En términos de inserción a la institución, es un buen aprendizaje en términos que el alumno llega a una institución que no conoce, que tiene que conocerla desde el informe institucional en adelante (...) y uno nota que cuando el alumno entra esta como muy desorientado y termina su proceso como muy acabado, muy sentado incluso sugiere cosas, etc." **(Supervisor Académico-01)**

*"creo que al termino de esa práctica salen con una mayor seguridad profesional, en cuanto a conciencia del dominio de sus competencias. Han logrado objetivar lo que son sus competencias, las han puesto en juego, las han perfeccionado y eso les permite enfrentar situaciones posteriores con muchas mayores perspectivas de éxito".***(Supervisor Académico-03)**

Así, se da cuenta que en la medida que el proceso de intervención grupal avanza, alumnos/as son capaces de exhibir una mayor seguridad profesional, lo que se ve evidenciado en una mayor capacidad de autocrítica respecto a su desempeño. Bajo estas consideraciones, sus discursos manifiestan que, en general se produce un empoderamiento del rol profesional frente a los procesos de intervención grupal, así como también en relación a la inserción institucional.

Por otra parte, las apreciaciones de los supervisores institucionales apuntan que los alumnos/as aprenden a actuar de manera responsable frente a los requerimientos institucionales y del grupo, así como también a desarrollar conductas de liderazgo democrático frente al proceso grupal.

*"Haciendo un promedio de todas las prácticas que hemos tenido, el balance es súper positivo. Es positivo por un lado por el desarrollo que logra el alumno de salirse de su rol de alumno y posesionarse en su rol profesional, lo que implica temas de responsabilidad, de liderazgo, de planificación, montones de temas ahí que uno se enfrenta en el tema profesional es parte de su pega... asumir la práctica como una pega más". (***Supervisor Institucional-01) Comuna Segura, Viña del Mar.**

De esta forma, los practicantes se alejarían de su rol académico evidenciándose un empoderamiento de las características y actitudes que definen el rol profesional de esta disciplina.

Se agrega, que al intervenir en escenarios reales, se genera la posibilidad de adquirir y/o desarrollar conductas empáticas ante los sujetos intervenidos. Así, al comprender el cúmulo de características y factores que pueden incidir en el proceso de intervención grupal, los estudiantes en práctica logran visualizar la necesidad de realizar el ejercicio profesional desde una actitud flexible, en la cual es necesaria la acomodación del los elementos teóricos que sustentan al Trabajo Social de Grupo ante los requerimientos del contexto, la institución y los sujetos participantes.

Desde el ámbito del estudiantado, estos declaran que al verse enfrentados ante un proceso de intervención grupal, desarrollan una serie de acciones que reflejan el

compromiso y la responsabilidad con la que han asumido esta labor ante el grupo y la institución en la cual se insertan.

"Si es como que ya va'i con otra... por lo menos eso es lo que me paso a mi, ya va'i con otro semblante y desarrolla'i lo mismo. Es como que tu sentis que lleva'i ese grupo entonces de repente es como por el afán de no decepcionarlos ya no podis entregarles una charla, como le llaman ellos, o lo que sea tan penca, porque ya no estay frente a un caso que a lo mejor te lo podía'i cuentiar, ahora son muchos..." **(Estudiante 04, sexo femenino) Grupo discusión N° 1.**

"yo comparto con el sujeto 3 el hecho de uno enfrentarse a... como desarrollar tus actitudes que tienes como pa poder enfrentar a un grupo, enfrentar a un profesional a la par con tus conocimientos o tus formas de pensar o tu experiencia al igual con otro profesional... y el hecho de presentarte frente a un grupo o el hecho de que jamás pensé que iba a gestionar cosas y empecé a gestionar y que empecé a moverme y como que me sentía súper pasiva y empecé como a activarme y eso poh... que antes era como súper ah no... o sea, entre mis pares no, pero frente a otras personas como que no hablaba nada... entonces poder enfrentarme a un equipo psicosocial bien, en ese aspecto yo poder enfrentarme al quehacer profesional de otra forma... agarre como mas peso, como mas actitud hacia la pega..." **(Estudiante-0, sexo femenino) Grupo discusión N° 3.**

De esta forma, uno de los principales aprendizajes en este sentido se relaciona con la necesidad de mantener una postura analítica y reflexiva en torno a los diversos factores que influyen en los procesos de intervención y en la dinámica grupal. De la mano de este aprendizaje, comprenden la importancia que revierte el mantener una postura flexible ante los diversos sucesos que puedan suscitarse durante los procesos de intervención. Así, los estudiantes manifiestan que otras de las características desarrolladas en cuanto a su desempeño se relaciona con la generación de conductas flexibles tendientes a compatibilizar los aspectos teóricos metodológicos con las características que presenta los sujetos, el grupo y la institución, en base a los contextos desde los cuales emergen las lógicas de intervención.

Sumado a lo anterior, los alumnos expresan que una de las principales transformaciones en relación a este tema, se vincula con la posibilidad de realizar los diversos procesos de intervención siendo partícipes de equipos de trabajo compuestos por alumnos y/o profesionales, desde cuya integración han sentido la motivación para la expresión de iniciativas y propuestas, colaborando de manera íntegra a la labor realizada por la institución.

De esta forma, al conjugar los elementos recién presentados, los estudiantes manifiestan que, uno de los principales crecimientos en torno a la actitud demostrada ante el trabajo grupal se refiere al alejamiento -cada vez más evidente- del rol de estudiantes, dando pie al desarrollo de una postura profesional ante el grupo y ante la institución.

En síntesis, podríamos configurar las siguientes apreciaciones respecto al aprendizaje, adquisición de habilidades y exhibición de actitudes de los alumnos/as en relación al Trabajo Social de Grupo.

- ✓ En lo relativo a los conocimientos, el proceso de práctica profesional en este nivel de intervención permite a alumnos/as la vinculación de los elementos teóricos metodológicos -que sirven de base para el método- con aquellos aspectos relevantes emanados desde la realidad intervenida, facilitando la integración de estos al bagaje de conocimientos contenidos en los estudiantes de pre-grado. Por otra parte, las diversas temáticas que son abordadas desde el ámbito grupal permiten que los estudiantes adquieran, comprendan e internalicen nuevos conocimientos relacionados a los diversos tópicos desde los cuales emergen las intervenciones, ampliando su preparación profesional. En resumen, podríamos establecer que -desde la esfera de los conocimientos- la experiencia de práctica en este ámbito de intervención, permite a los alumnos/as desarrollar una comprensión acabada de aquellos aspectos referidos de forma específica al Trabajo Social de Grupo, como también de los relacionados con el contexto político social e institucional en el cual se desarrolla la intervención. De esta forma, el espacio práctico es concebido como un escenario el cual facilita la comprensión acabada de los conocimientos adquiridos en las fases anteriores de la formación profesional, estableciéndose -desde lo práctico- el conocimiento de la disciplina y del ejercicio profesional.
- ✓ En lo referido a las habilidades, las opiniones analizadas apuntan a que este período de intervención en el ámbito grupal permite en los estudiantes la adquisición y desarrollo de las habilidades básicas, sociales, así como también aquellas específicas referidas al Trabajo Social de Grupo. Así, apreciamos que en relación a las primeras, la experiencia permite el desarrollo y el afianzamiento de aquellas destrezas relacionadas con la capacidad reflexiva, crítica y analítica de los practicantes. En el segundo grupo, se aprecia que el aprendizaje va relacionado especialmente con aquellas destrezas vinculadas al uso eficiente de la comunicación, especialmente de la expresión verbal. De igual forma, se declara un desarrollo en aquellos aspectos relacionados con la capacidad del control emocional de los estudiantes, generando una mayor capacidad de autocrítica ante sus desempeños y de perseverancia ante las diversas contingencias que se presentan durante el proceso. Como consecuencia del desarrollo de habilidades básicas y sociales, se facilita la adquisición y afianzamiento de aquellas definidas como específicas para el Trabajo Social de Grupo, entre las que se distinguen destrezas para el ejercicio de liderazgos democráticos, para generar instancias de

motivación y participar del trabajo en equipo, ya sea ante el grupo intervenido como ante la institución en la cual se ha inserto el practicante.

- ✓ Por ultimo, en relación a la exhibición de actitudes durante el proceso de práctica profesional, se aprecia una coincidencia en los discursos en cuanto a establecer que uno de los principales cambios en este sentido, se refiere al notable alejamiento del papel de estudiantes, para dar paso al desarrollo y empoderamiento de aquellas conductas propias de un profesional, las cuales son exhibidas ante la institución y grupo intervenido, así como también, en relación al ejercicio profesional desempeñado.

De esta forma, si consideramos en conjunto estos antecedentes con aquellos expuestos anteriormente (cuadros 11 y 12) relacionados con el repertorio necesario para el desempeño profesional en el espacio del Trabajo Social de Grupo y el repertorio contenido por los estudiantes al momento de insertarse a las prácticas profesionales en este ámbito de intervención –respectivamente-, se aprecia que el proceso de práctica profesional de Trabajo Social II constituye un espacio adecuado para que los estudiantes adquieran y/o afiancen sus conocimientos, habilidades y actitudes definidas, desde la apreciación de Alexim et al (2002) , como necesarias para el desarrollo de competencias, o desde la perspectiva de Ander Egg (1997), para la adquisición de cualidades Procedimentales e Interaccionales, que permitan desenvolverse eficazmente ante las disímiles características que presentan los diversos escenarios en los que se implementan el Trabajo Social de Grupo.

Cuadro Nº 13: Repertorio de conocimientos, habilidades y actitudes desarrolladas por los alumnos/as de Trabajo Social durante los procesos de práctica profesional en el nivel de grupo, en relación al repertorio necesario para desempeñarse como animador/catalizador del grupo.

Ámbito de conocimiento	CONOCIMIENTOS
Trabajo Social de Grupo	✓ Comprenden y relacionan el conjunto de elementos que conforman la base científica desde la cual emerge el método de Trabajo Social de Grupo.
	✓ Comprenden los elementos que componen el proceso grupal, lo cual implica tener claridad en cuanto a las dinámicas y factores que pueden influir en éste.
	✓ Comprenden las características de la metodología de intervención aplicada al trabajo con grupos.
Contexto Político Social	✓ Comprenden las políticas sociales desde las cuales se enmarcan los programas de intervención a nivel institucional.
	✓ Conocen y comprenden los objetivos y líneas de acción de las instituciones desde las cuales emergen los procesos de intervención grupal.
	✓ Conocen y comprenden las características territoriales y sociales desde las cuales provienen los sujetos de intervención.
Contexto Institucional	✓ Toman conocimiento de las características organizacionales de las instituciones colaboradoras.

HABILIDADES	
Básicas	✓ Desarrollo de la capacidad reflexiva, crítica, analítica de procesos así como también las de evaluación de los resultados.
Sociales	✓ Desarrollo y afianzamiento de las habilidades comunicacionales y de expresión verbal frente al grupo y en relación a otros profesionales.
	✓ Desarrollo y consolidación de las habilidades relacionadas con el control de las emociones.
Específicas	✓ Desarrollo de habilidades motivacionales que tiendan a la estimulación de la participación dentro del grupo.
	✓ Consolidación de las habilidades para el trabajo en equipo.
	✓ Desarrollo de las habilidades de gestión, por medio del afianzamiento de las destrezas vinculadas con el ejercicio del liderazgo democrático.
	✓ Afianzamiento de las destrezas de reflexión y análisis de los factores políticos, sociales, instituciones e individuales que afectan los procesos de intervención social.

ACTITUDES	
En relación a la institución y al grupo intervenido	✓ Desarrolla una actitud proactiva ante el grupo y la institución.
	✓ Desarrollo de una actitud responsable frente al grupo y las tareas encomendadas por la institución.
	✓ Adquisición y desarrollo de un actitud de compromiso frente a las tareas emprendidas
	✓ Desarrolla una actitud empática para con los sujetos de intervención, en este caso con los miembros del grupo.
En relación al ejercicio profesional	✓ Desarrollo de una actitud autocrítica frente al trabajo realizado
	✓ Desarrolla una postura flexible ante la puesta en práctica del método de intervención y las características del contexto en el cual se está implementando.

Fuente: elaboración propia. En base a discursos de profesionales colaboradores, académicos y estudiantes de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso

4.3 Elementos a integrar y/o reforzar en la formación profesional en torno a la intervención grupal.

Al considerar los antecedentes entregados en los puntos anteriores, podemos apreciar la complejidad de factores que se ciñen ante el escenario en el cual se desarrolla actualmente el método de grupo. De ahí entonces que el entramado necesario para la configuración del rol profesional de animador/catalizador del grupo presente un amplio repertorio de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para su ejercicio y desempeño.

A partir de las apreciaciones de los entrevistados, se ha podido caracterizar y conocer los componentes de cada uno de los elementos de este repertorio, teniendo la posibilidad de visualizar los aportes realizados por la formación teórica-metodológica y práctica para la adquisición y/o desarrollo de éstos.

Considerando la realidad dinámica en la cual interviene la profesión y la constate necesidad de ir reformulando y actualizando los procesos de docencia con el objeto de preparar trabajadores sociales capacitados para el ejercicio del rol profesional en los distintos escenarios y ámbitos en los cuales se inserta la profesión, es que a continuación, los entrevistados proponen una serie de iniciativas que permitan mejorar la formación de pre grado en torno al Trabajo Social de Grupo.

Desde la perspectiva académica, se considera que una de las principales deficiencias de los elementos que componen el repertorio contenido por los alumnos/as estaría situada en la esfera de las habilidades, las cuales encuentran su base en el escaso desarrollo que estos presentan de aquellas destrezas que componen el grupo de las habilidades básicas.

> *"...y todas esas habilidades se desarrollan en la práctica, por lo tanto nos falta... yo se que las prácticas son las instancias que tenemos para tratar de integrar todos los contenidos teóricos, metodológicos y técnicos, pero creo que es poco, entonces deberíamos crear otras instancias formales o informales en las cuales estemos desarrollándolas, aplicándolas..."* **(Supervisor Académico-03)**
>
> *"Mira hoy en día se habla de los remediales, donde supuestamente ahí se capacitarían a los alumnos en estas cosas que son como tan básicas que tienen que ver como lecto escritura – como leo-comprendo y como escribo lo que entiendo- y por otra parte lo de habilidades comunicacionales - como comunico lo que comprendo-. Yo creo que sería una buena opción el tema de los remediales"* **(Supervisor Académico-04)**

En este sentido, las opiniones coinciden, al considerar la posibilidad de integrar a la formación de pre-grado espacios que permitieran la nivelación de estas destrezas, vinculadas –como definiéramos en el marco de referencia- a la comunicación verbal y escrita, la lectura y compresión de ésta, el raciocinio y cálculos

similares, a fin de facilitar el desarrollo de otro tipo de habilidades, especialmente –para este caso- de aquellas específicas para el desempeño profesional en el ámbito de la intervención grupal.

"Quizás potenciar un poco más lo que es la reflexión de los alumnos, como para que cuando lleguen a la realidad ya no entienden que es lo mismo estar jugando acá en el patio de la escuela, disfrazado además, claro si es bueno pero tu no llegas disfrazado a las instituciones. Entonces yo creo que un poco el proceso de reflexión y te digo que el alumno trabaje... a mi en términos generales, y no solo en grupo, los otros ramos, yo me doy cuenta que los alumnos tienen mucha dificultad de trabajar en grupo y forma equipo. Y eso es la tendencia que se viene ahora. Porque no vas a trabajar solo, como antes, tu vas a trabajar con otro asistente social, con un medico, un abogado, con un psicólogo... ahora vienen la tendencia interdisciplinaria". **(Supervisor Académico-01)**

Si bien los profesionales valoran el espacio de práctica profesional como el escenario indicado para su adquisición y/o desarrollo, declaran la necesidad de integrar acciones, a lo largo de la formación de pre-grado, para estimular desde sus primeras etapas, la adquisición y afianzamientos de destrezas vinculadas con la capacidad de emprender acciones que estimulen la participación de los miembros del grupo, que les permitan participar en procesos de trabajo en equipo, que les facilite el ejercicio de liderazgos de tipo democrático, así como también para el desarrollo de la capacidad reflexiva, analítica y evaluativa ante factores que influyen en los procesos de intervención de grupo. De esta forma, los profesionales, recalcan la necesidad de que, durante la ejecución de las cátedras que componen el proceso formativo de pre gado, se contemple la realización de acciones tendientes a reforzar de manera sistemática la adquisición de estas habilidades.

"Pero a titulo personal yo me atrevería a decir ese tema de la coordinación de la supervisión institucional y la supervisión académica. Yo creo que eso es algo que se tiene que seguir potenciando, como se ha estado haciendo, y traspasar el feedback al estudiante. También hay un tema del perfil del supervisor institucional, que muchas veces no todos, pero no menos tienden a generar una complicidad con el alumno, entonces se confunden los límites entonces al momento de evaluar" **(Supervisor Académico-02)**

Por otra parte, recalcan la necesidad de continuar reforzando los procesos de coordinación entre el espacio académico y el institucional, así como también aquellos aspectos vinculados a la selección de las instituciones colaboradoras y de aquellos profesionales que supervisarán el desarrollo de las prácticas profesionales, a fin de entregar al alumnado las condiciones idóneas para la adquisición y/o desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias –en este caso- para un desempeño eficiente frente a los procesos de intervención de grupo.

Desde el espacio institucional, se recalca la importancia de las habilidades como uno de los pilares fundamentales que permiten la generación de aquellas características profesionales del Trabajo Social que dan lugar al desempeño eficiente

frente a los diversos ámbitos de intervención. Es en base a esta apreciación, desde donde surgen las diversas propuestas que, por parte de los profesionales, serían necesarias integrar a fin de mejorar la formación académica para la intervención grupal.

"...Yo creo que los alumnos antes de llegar a terreno les serviría un docente que les enseñaran más de terreno...entonces eso yo creo que falta un poco... mucha teoría y poca práctica cuando el alumno ya llega a la practica, porque no basta la observación participante, yo creo que hay que hacer pre práctica de grupo en un lugar específico, con un supervisor específico y ese sería el ramo. Ponte tu en el Héroes de Mar ahí se hace el ramo y después en cualquier otro lado se hace la practica de grupo propiamente tal, eso le varía el nivel al tiro. Claro les prepara más en cuanto a habilidades..." **(Supervisor Institucional-02) Cij Héroes del Mar.**

De esta forma, observamos, que las opiniones apuntan a considerar la necesidad de integrar -a la formación de pre grado- instancias anteriores a las prácticas profesionales, en las cuales los alumnos tuvieran la oportunidad de conocer los espacios y contextos en los cuales se desarrollan, en este caso, los procesos de intervención grupal, a fin de permitirles -desde las primeras etapas de su formación- la posibilidad de visualizar el cúmulo de habilidades que necesitan adquirir y/o desarrollar para su posterior desempeño en este nivel de intervención. Además, bajo esta misma consideración, estiman la necesidad de aumentar la incidencia de su evaluación respecto a la calificación final que recibe cada proceso de práctica profesional, en cuanto consideran que son ellos –como profesionales institucionales- quienes tienen la posibilidad de visualizar de manera constante el desempeño de los alumnos/as, ante el grupo y la institución, así como también el desarrollo que éstos manifiestan a lo largo del proceso. Así mismo, manifiestan interés en relación a la posibilidad de prolongar la duración de los procesos de práctica profesional, por medio de la continuidad de los procesos de grupo y comunidad, a fin de permitir que los estudiantes y los sujetos de intervención tengan el tiempo necesario para afianzar las destrezas adquiridas.

"Una de las cosas que te da la universidad, que no te lo da un instituto es la capacidad analítica. La universidad te la tienen que dar (...) Hay que ver que tipo de profesionales estamos formando. Si yo quiero formar un tipo netamente ejecutor sin capacidad analítica... no se si eso lo hace la universidad. Yo creo que la universidad da pa' más. La universidad tiene que entregar profesionales integrales que sean capaces de integrar que sean capaces de entender los procesos, entender en que contextos se dan y a partir de eso generar las intervenciones". **(Supervisor Institucional-01) Comuna Segura, Viña del Mar.**

"Es fundamental que tengamos una buena coordinación con la escuela y lo que hemos logrado hasta ahora es hacer, plantear nuestras inquietudes, que la escuela nos escuche, que podamos llegar a un acuerdo, que podamos hacer un trabajo bien coordinado... partiendo de allí yo creo que lo demás se va a poder dar... y también al insertar a los alumnos que la escuela también respete... que el reglamento de la escuela respete que ellos vienen a una institución y tienen que cumplir a las reglas de la institución también. Que se adecuen a las reglas nuestras, que nosotros tenemos misión y objetivos que cumplir y que para eso necesitamos a los alumnos que nos apoyen en eso. Entonces ahí el alumno aprende, la

escuela también es valiosa y también para el hospital". **(Supervisor Institucional-06) Hospital Carlos Van Buren.**

Por otra parte, en cuanto a los elementos a reforzar, el espacio institucional coincide con el académico en subrayar la necesidad de fortalecer las capacidades de reflexión y análisis del estudiantado, a fin de propiciar las condiciones necesarias para la formación de profesionales integrales, que sepan aplicar técnicas y conocimientos en los diversos contextos en los cuales se desempeña la profesión. Asimismo, agregan, la necesidad de continuar fortaleciendo los procesos de coordinación y comunicación entre el espacio académico y el institucional, a fin de potenciar la obtención de resultados beneficiosos para las instituciones, los profesionales y el estudiantado.

Reafirmando las impresiones aportadas por los supervisores académicos e institucionales, los estudiantes también proponen la integración de iniciativas destinadas a la creación de espacios o generación de acciones anteriores a los procesos de práctica profesional, los cuales propendan al desarrollo y afianzamiento de habilidades de carácter básico y social, que sirvan de complemento a la entrega de contenidos teóricos y técnicos permitiendo una mejor integración de éstos a la formación profesional de los alumnos/as, referidos –en este caso- al trabajo con grupos.

"...es que yo creo que ahí hay... no sea... es que no lo veo tan así, no lo veo así definitivamente, creo que lo teórico por ejemplo, lo teórico, la carga... creo que aquí en la escuela debiera haber un espacio de taller, taller de desarrollo de habilidades... ya a lo mejor seria positivo, pero creo que los ramos como están configurados ahora te entregan la carga de conocimientos teóricos encuentro que es mucho mas que hacer un documento, encuentro que ese documento teórico te entrega lo que hace la diferencia de lo que hace un animador social, o algún líder creativo o no se po' algún tipo carismático" **.(Estudiante-02, sexo masculino) Grupo discusión N° 1.**

"yo creo que los textos del Natalio Kisnermann que son como del 50' ya no sirven, están agotados, eso sencillamente se murió... lo que te tienen ahí no sirve porque lo que tu necesita'i es una definición teórica clara y de contexto. Porque si la cátedra de grupo al fina te tiene que dar las herramientas teóricas para entender un grupo si no es practica po'... no te pueden enseñar sentido común, sino que las herramientas teóricas de abstracción de la realidad y manejarlas y no te las dan". **(Estudiante-05, sexo masculino) Grupo discusión N° 2.**

Asimismo, los estudiantes subrayan la necesidad de que la formación académica comprenda el manejo de aspectos teóricos y técnicos que reflejen la realidad en la cual son aplicados. De esta forma, las opiniones vertidas, dejan entrever la necesidad de integrar a la formación académica relacionada con el Trabajo Social de Grupo un compilado de textos e investigaciones que sean de carácter contemporáneo, y que reflejen las características de la realidad intervenida, permitiendo -desde lo teórico- la adquisición de conceptos y herramientas que sean aplicables a las diversas particularidades de los grupos intervenidos.

"siento que el problema de fondo acá es justo lo que discutíamos antes... la escasa libertad que nosotros tenemos en las supervisiones de practica porque si nosotros tuviéramos la oportunidad de compartir y contrastar, por ejemplo "estudiante 3 mi experiencia teórica en mi institución no resulto" perfecto en la supervisión hacemos ese contraste.... Porque justamente la práctica es para practicar, no es para hacer un trabajo triunfal siempre, ese es el problema de fondo porque si entendieras, tuvieras esa lógica que la practica es un proceso de práctica de aprendizaje con derecho absoluto a equivocarte los talleres no tendrían porque no resultar... pero ese cambio de lógica tiene que provenir dos vertientes de lo académico y también del tema institucional..." **(Estudiante-02, sexo masculino) Grupo discusión Nº 1.**

Asimismo, complementan, que el desarrollo adecuado de sus capacidades profesionales se vincula –al mismo tiempo- con el apoyo y guía que pueda entregar el espacio académico e institucional durante el proceso práctica profesional. De esta forma, desde la perspectiva de los estudiantes, cobra relevancia el fortalecimiento de las relaciones de confianza supervisor-alumno/a, así como también la utilización de instancias de supervisión grupal que permitan el traspaso y la comparación de experiencias entre los mismos practicantes, favoreciendo la flexibilización de este proceso de aprendizaje.

Bajo esta apreciación, resalta también la importancia de reforzar los estándares de selección de aquellas instituciones y profesionales que colaboren con esta tarea formativa. En este sentido, a partir de las opiniones de los estudiantes, sería necesario disponer especial atención respecto de que aquellas instituciones colaboradoras que facilitan sus espacios para el desarrollo de la práctica de Trabajo Social de Grupo, cuenten con los lineamientos y facilidades necesarias para poner en ejercicio estos procesos de intervención.

Al entrelazar las diferentes ideas aportadas por los entrevistados, podemos observar que tanto aquellas que proponen reforzar elementos, como aquellas que plantean la integración de ciertos aspectos pueden ser calificadas según el ámbito en el cual sería necesaria su implementación. De esta forma, la información sistematizada ha sido organizada a partir de aquellas referidas al ámbito de la formación académica, y aquellas vinculadas con aspectos administrativos de este proceso de formación.

Así, las opiniones nos indicarían la necesidad de que la formación académica, referida al Trabajo Social de Grupo, centrara sus esfuerzos en apoyar la adquisición y desarrollo de las habilidades necesarias para el desempeño profesional en este ámbito de intervención. En este sentido, sería preciso reforzar en el desarrollo de las diversas cátedras que componen la malla curricular de la carrera, la utilización de estrategias y técnicas para la entrega de contenidos, que permitan la adquisición y/o desarrollo de las habilidades básicas y sociales en los estudiantes.

Bajo esta misma consideración, observamos que las opiniones también apuntan a la creación e integración de instancias de formación informal y/o formal que permitan servir de espacio nivelador de estas habilidades, y otras, anteriores y complementarias a la asignatura práctica en el nivel de grupo, que permitan el conocimiento directo de los contextos en los cuales se desarrolla este ámbito de intervención, sirviendo como facilitador para la vinculación de los aspectos teóricos metodológicos con las diversas características que presentan los escenarios de intervención.

De esta forma, lo que se pretende es la creación y/o el reforzamiento de instancias que sienten bases sólidas para la posterior adquisición de aquellas destrezas de carácter específico que componen el desempeño profesional del Trabajo Social de Grupo. Bajo este mismo afán, se subraya la necesidad de que la formación académica contemple la entrega de contenidos actualizados, que den cuenta de la realidad que posteriormente será intervenida, a fin de que los estudiantes manejen y comprendan conceptos y técnicas que enriquezcan su desempeño profesional.

Por otra parte, las opiniones apuntan a mejorar ciertos elementos vinculados principalmente con aspectos de carácter administrativos de los procesos de práctica profesional en este nivel de intervención. Así, se considera importante que, para el mejoramiento de las condiciones en las cuales los alumnos/as adquieren y desarrollan sus destrezas específicas en torno al trabajo de grupo, se ponga especial atención a los estándares utilizados para la selección de instituciones y supervisores colaboradores, vigilando -en este caso-, que las características institucionales permitan la ejecución de intervenciones de tipo grupal. De igual forma, desde la opinión de los entrevistados, debieran mantenerse los esfuerzos por fortalecer los canales de comunicación y coordinación entre el espacio académico y el institucional, que permita una coherencia entre los requerimientos institucionales y los pedagógicos frente a la formación profesional.

En cuanto a los elementos a integrar, las iniciativas apuntan a entregar una mayor incidencia a la opinión del profesional institucional ante la evaluación final del proceso formativo de los alumnos/as, ya que se considera que son estos quienes mantienen una relación más directa respecto al desarrollo de los desempeños y logros de los practicantes. Por último, se hace visible el interés por prolongar la duración de los procesos de práctica en las instituciones, por medio de la continuidad entre los niveles de intervención de grupo y comunidad, con la intención de entregar al alumnado un tiempo considerable para que los conocimientos y/o habilidades adquiridas logren un desarrollo y afianzamiento óptimo, a fin de propiciar la incorporación de éstos al repertorio profesional.

De esta forma, los aportes nos permitirían configurar el siguiente cuadro:

Cuadro Nº 14: Elementos a integrar y/o reforzar en la formación de pre-grado en torno al Trabajo Social de Grupo.

Ámbito	Elementos a integrar	Elementos a reforzar
Formación académica	✓ Creación de instancias que permitan a los estudiantes nivelar el desarrollo de sus habilidades básicas y sociales. ✓ Incorporación de instancias de pre-práctica profesional que faciliten la contextualización teórica en relación a las características reales de los diversos espacios de intervención. ✓ Actualización de los contenidos entregados en las cátedras referidas a la intervención grupal.	✓ Reforzar la utilización de técnicas en la ejecución de las cátedras, que permitan fortalecer las habilidades básicas y sociales de los alumnos/as.
Aspectos administrativos	✓ Entregar una mayor incidencia a las evaluaciones emitidas desde los espacios institucionales. ✓ Considerar la posibilidad de continuidad entre las prácticas profesionales de nivel de grupo y comunidad.	✓ Reforzar los estándares de selección de las instituciones y supervisores colaboradores. ✓ Fortalecer los canales de comunicación y coordinación entre el espacio académico y el institucional. ✓ Reforzar la utilización de instancias de supervisión grupal.

Fuente: elaboración propia. En base a discursos de profesionales colaboradores, académicos y estudiantes de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso

4.4 Los espacios de supervisión como elementos formadores para la intervención de grupo.

A pesar de que este punto no fuera considerado dentro del alcance de los objetivos específicos definidos para la presente investigación, durante el transcurso de la recolección de información, surge como un elemento relevante y meritorio de considerar.

Al analizar los antecedentes recién expuestos, podemos observar que dentro del proceso formativo que implican las asignaturas de práctica profesional, tanto para los profesionales, como para los alumnos, los espacios de supervisión académica e institucional son considerados como una de las aristas más importantes y de trascendencia para la conformación de rol profesional que los alumnos deben desarrollar, en este caso, frente a los procesos de intervención grupal.

En este sentido, podemos aludir a Josefina Fernández (1997:13) quien en relación a la supervisión en Trabajo Social, menciona "que la supervisión ofrece un setting donde facilitar una reflexión sobre las actuaciones profesionales y donde favorecer el mantenimiento de una curiosidad intelectual para ir estimulando el afán de aprender y mejorar las propias actuaciones".

De esta forma, tomado como referencia lo expresado por la autora, el espacio de supervisión debiera representar uno de los métodos que más favorece el mejoramiento de las intervenciones profesionales, en este caso, de aquellas realizadas por los alumnos/as en práctica de Trabajo Social II, ya que idealmente brinda un espacio para analizar, aprender, cuestionar y evaluar las propias actuaciones, permitiéndoles avanzar en su propia profesionalidad.

Así, a continuación abordaremos la información relevante rescatada desde los discursos de supervisores académicos, institucionales y alumnos/as referidos a los espacios de supervisión dentro de la asignatura práctica de Trabajo Social II y su incidencia ante la configuración del repertorio necesario para el desempeño profesional en este nivel de intervención.

4.4.1 Características relevantes de las supervisiones académicas.

Al revisar el cúmulo de compendios que dan cuenta de las experiencias de práctica en el nivel de grupo, realizados por alumnos/as durante el primer semestre del año pasado, podemos apreciar la utilización del Ciclo Tecnológico como método para la sistematización de dichos procesos. Sin embargo, es necesario dar cuenta de que en algunos casos, de forma complementaria a este método, se utilizan aspectos de Marco Lógico y planificación situacional, para la planificación y evaluación de las intervenciones.

En este sentido, los supervisores académicos apuntan a que la decisión de integrar ambas herramientas responde a la necesidad de formar a los alumnos tomando en consideración las formas de intervención realizadas en el espacio institucional:

> *"Primero en el tema infancia los colegas están trabajando con marco lógico, todos los proyectos todas las planificaciones tienen que ser bajo esa lógica, bajo esa mirada, ahora por que –y también apunta al tema de la planificación situacional- porque el alumno se van enfrentando, el grupo va cambiando (...) entonces lo mejor es que vayan planificando semanalmente y siempre respondiendo a los objetivos que ellos se han puesto... yo creo que esto tienen que ver un poco con el escuchar y preparar a los alumnos de acuerdo a lo que el mundo laboral les esta exigiendo....El único problema lo tienen paralelo a la practica... el problema es que si tu te fijas no es marco lógico puro... son elementos. Porque yo no podría utilizar el marco lógico puro porque ellos no han tenido planificación, entonces el orden de las cátedras altera un poco... entonces ni pensar en evaluación que lo tienen en paralelo con comunidad también, entonces ahí quizás hay un tema por resolver"* **(Supervisor Académico 04)**

A pesar de las diferencias que puede implicar la inserción de nuevas herramientas para el diseño –en este caso- de la intervención grupal, los docentes coinciden al establecer que el área de supervisión académica se caracteriza en general por ser un espacio de apoyo y guía de los procesos de intervención realizados por los alumnos/as.

> *Yo pienso que el estudiante debe tener un ámbito en el cual el va seleccionando... uno lo puede ir orientando, le va corrigiendo pero no –en mi opinión personal- es igual respecto a los enfoques...* **(Supervisor académico-03)**
>
> *O sea, hacemos un plan, hacemos un programa pero eso me puede cambiar absolutamente si en la primera sesión me pasa algo distinto... o sea siempre con la emergencia estar pendientes de la emergencia y generar siempre estar alertas a reestructurar los programas en función de lo que le pasa a la gente...* **(Supervisor académico-05))**

En este sentido, desde la apreciación de los docentes, los espacios de supervisión académica en el nivel de grupo, se caracterizarían por entregar una mayor libertad de decisión de los estudiantes en cuanto a la elección de métodos de planificación y estrategias de intervención a utilizar durante el proceso, poniendo especial énfasis –en todos los casos- en considerar la necesidad de aplicar la metodología al servicio del grupo intervenido y de la institución patrocinante, a fin de estar alerta a las diversas contingencias que puedan suceder y la constante probabilidad de reestructuración del programa .

a. Intencionalidad de aprendizajes:

Al apreciar los discursos relevantes referidos a los aprendizajes que se pretenden forjar desde este espacio de supervisión académica para la intervención de grupo, los profesionales mencionan que, en general, estos se concentrarían en dos aristas.

> *"Aquí hay que hacer una división. Hay un aspecto formativo académico que a uno le interesa y un aspecto formativo profesional, llamémoslo universal. En el primero lo que me interesa es que el alumno logre internalizar y hacer suyo, al punto que se olvide como pero lo hace igual, la metodología de intervención... ""* **(Supervisor Académico-02)**

Desde el ámbito de los conocimientos, apuntan a la intención de generar en los alumnos la internalización de las diversas teorías y modelos útiles para desempeñarse en este ámbito de intervención. De manera puntual, en cuanto a la metodología de grupo, se señala el interés de que los estudiantes experimenten y comprendan la simultaneidad de las fases que lo constituye.

En cuanto a las habilidades, se aprecia que el interés se centra en el desarrollo de sus habilidades sociales, las cuales se vinculan –como mencionáramos en el marco referencial- en el dominio de destrezas relacionadas con la comunicación y el control emocional. De esta forma, lo que se busca es que los estudiantes aumenten sus

capacidades para el logro de los objetivos, facilitando la adquisición y desarrollo de las habilidades específicas definidas como necesarias para desempeñar el rol profesional frente al Trabajo Social de Grupo, permitiendo una mejor integración ante el grupo y la institución.

De esta forma, desde las opiniones de los profesionales, es que el espacio de supervisón académica se convierte en un sitio que guía, clarifica y apoya el proceso de desarrollo profesional de los estudiantes, especialmente aquellos aspectos vinculados con el Dominio Académicos y Social que configuran el perfil profesional que la escuela pretende formar.

b. Evaluación

En lo referido a la evaluación del proceso práctico, en concordancia con lo expresado anteriormente, los supervisores académicos manifiestan que la atención se centra tanto en aquellos aspectos relacionados con la aplicación y el manejo de teorías y modelos que conforman la metodología de grupo, como en la adquisición y desarrollo de las habilidades de tipo social y especificas relacionadas con este método del Trabajo Social.

> *"¡Claro! El alumno se puede caer, no por eso va a reprobar.(...) yo creo que el alumno tiene que caerse en algún momento, lo que yo valoro es como se para (...) Ese es un aprendizaje, porque la autocrítica tiene que estar en todo. O sea, si a mi no me resulto esta sesión no vino nadie, pero no me digas en la crónica no vino nadie, dime por que no vino".***(Supervisor Académico-01)**
>
> *"A mi lo que me interesa es que vayan creciendo, al desarrollo, a que vayan siendo capaces de perfeccionar el producto que entregan. Entonces perfectamente un alumno puede empezar mas atrás que otro y al final pasarlo...".***(Supervisor Académico-03)**

En este sentido, el principal interés de los docentes es que los alumnos/as sean capaces de desarrollar destrezas de domino emocional, comunicacional y de expresión verbal, así como también aquellas referidas con los aspectos motivacionales, de trabajo en equipo, de liderazgo y reflexivas en torno al contexto, marco institucional, político y social que influyen en la dinámica de intervención.

Es importante indicar, el énfasis que ponen los académicos en que la principal intención de este proceso radica en evaluar el progreso que presentan los estudiantes frente al Trabajo Social de Grupo. De esta forma, más que los resultados que la intervención genera, lo que se evalúa es el progreso del estudiante en cuanto a los dominios académicos y sociales que conforman su rol profesional.

4.4.2 Características relevantes de las Supervisiones Institucionales

Los discursos de los profesionales colaboradores, nos indicarían que los espacios de supervisión institucional se caracterizarían por configurar un espacio de acompañamiento y de apoyo para los practicantes, que sirva de orientación para la inserción al espacio institucional, así como también, para el desarrollo de la intervención grupal.

> *"No nos preocupamos tanto en lo formal como en la escuela, que en la escuela yo pienso que pierden demasiado tiempo en escribir y escribir. Nosotros como estamos con ellos acá tenemos un diálogo bastante seguido, de todas las semanas... bastante seguido. Entonces eso pa' nosotros es mucho mas importante que todos los alto de papeles que puedan entregar o no entregar".* **(Supervisor Institucional-) Corporación Bresky**
>
> *"Entonces la idea es mantener un constante apoyo, que ellos sientan que detrás hay un profesional que lo esta apoyando y uno también observa si hay alguna situación también en el grupo y pueda ir orientando bien al grupo, como debe ir manejando su esquema a futuro que eso no lo ve el supervisor de la escuela"* **(Supervisor Institucional-06) Hospital Carlos Van Buren**

De esta forma, manifiestan que –en general- las supervisiones institucionales presentarían un carácter más informal y de diálogo constante, lo cual se vería influenciado por la mayor cercanía y el previo conocimiento de los contextos en los cuales se enmarcan las experiencias prácticas de los alumnos/as.

a. Intencionalidad de aprendizajes:

En relación a los aprendizajes que se buscan intencionar por medio de la supervisión institucional, apuntarían –por una parte- a que los alumnos sean capaces de cumplir con los requerimientos académicos de este nivel de práctica profesional, en cuanto a la aplicación de la metodología y de la teoría grupal.

> *"para mi lo más importante, lo esencial es que vaya cumpliendo con los requerimientos de la universidad y que se vayan ajustando a los objetivos y a nuestro plan de acción, que estén encaminados a hacerlo de acuerdo lo que es el ejercicio de la profesión y encaminado a los objetivos que nosotros nos propusimos, en que lleguen bajo la óptica de lo que es una oficina de protección de derechos y no como un consultorio, por ejemplo... entonces a mí eso es lo que me interesa que asuman bien donde están, se posicionen del rol, tengan muy bien entendido cuál es la forma de trabajar de la institución donde están y el detalle –digamos- de la experticia de ir desarrollando actividades técnicas, estrategias –lo que tu quieras- desde la misma profesión, se va viendo al día a día... entonces ahí uno va haciendo sugerencias "mira a lo mejor eso no te va a resultar, te van a resultar estos otros, vean subdividan temas pedagógicos, por ejemplo si tienen tal y tal edad o si tienen estas características sepárenlos por sexo, etc." Claro las sugerencias que se pueden ir haciendo... claro el tema estrategia de intervención, metodológico..."* **(Supervisor Institucional-05) OPD Valparaíso.**

Lo que se busca, es que el alumno/a logre la aplicación de estos conceptos desde la comprensión de las características y lineamientos sobre los cuales emerge la

intervención desde el espacio institucional. De esta forma, los esfuerzos de los supervisores institucionales apuntan a que el alumno/a conozca y comprenda el cúmulo de conocimientos que abarcan el contexto político, social e institucional sobre los cuales se funda el proceso de intervención grupal que se encuentran realizando.

Asimismo, por medio del apoyo y la guía profesional, se busca incentivar el desarrollo de las habilidades descritas anteriormente como necesarias para desempeñar el rol profesional frente al trabajo grupal, tratando de insertar en ellos la visión que presenta la institución frente al trabajo social y en particular a este nivel de intervención. Esto con el fin de que el alumno sea capaz de desarrollar la confianza necesaria que lo lleve a exhibir, frente al grupo y a la institución, el conjunto de actitudes que conforman su rol profesional.

b. Evaluación

En cuanto a los aspectos a evaluar, podemos decir –a partir de sus discursos- que estos se relacionan principalmente con la aplicación de conocimientos, la adquisición de habilidades y la exhibición de actitudes acordes al rol profesional que debe desempeñar el/la trabajador social de grupo.

> *"A mi me interesan que me digan y que vean los procesos que se dan dentro del grupo, las dinámicas que se dan dentro de los grupos, las readecuaciones que pueden hacerse o que hagan las contrapropuestas de lo que ellos piensan hacer porque si un trabajo está planificado de tal manera y no está resultando la estrategia cambia. A mi eso es lo que me interesa, que me expongan situaciones que las conflictúan o donde están medias (...) pero también que traigan una propuesta, no que yo les traiga las respuestas... o sea, que tengan algo ya elaborado o en vías de elaboración y que lo conversemos ..."* **(Supervisor Institucional-05) OPD Valparaíso**

En este sentido, observamos que, desde el ámbito de los conocimientos, estos se vinculan desde la parte metodológica con la coherencia en el proceso de intervención, y frente al actuar con el grupo propiamente tal, el manejo de técnicas apropiadas para las características que el grupo intervenido presente. En cuanto a las habilidades, cobraría relevancia que el alumno/a en práctica sea capaz reflexionar acerca de los factores internos y externos que afectan a la dinámica grupal, comprendiendo los lineamientos institucionales desde los cuales emerge el proceso de intervención. Desde la perspectiva de los profesionales, se evaluarían también, aquellas destrezas relacionadas con la capacidad de trabajar en equipo, aspecto –desde sus puntos de vistas- fundamental para una eficiente inserción institucional. Por último, en lo referido a las actitudes evaluadas, estas se relacionan principalmente con la exhibición de capacidades relacionadas con la toma de decisiones, la proactividad y la capacidad de reacción ante las diversas contingencias que se puedan presentar durante el proceso de intervención.

Por consiguiente, podríamos mencionar que desde el ámbito institucional los aspectos evaluados se relacionarían principalmente con la capacidad que demuestre el estudiante para insertarse "profesionalmente" al trabajo institucional.

De esta forma, a continuación se presenta una tabla que sintetiza los elementos recién expuestos referidos a las características que presentan los espacios de supervisión institucional.

4.4.3 Contribución del espacio de supervisión a la formación profesional: Visión de los Alumnos

a. Supervisión académica

Las opiniones de alumnos/as nos dejan entrever que la contribución de las supervisiones académicas se relaciona principalmente con procesos de ayuda y guía respecto a los referentes metodológicos implicados en los procesos de intervención y de sistematización de las experiencias de grupo.

Al respecto, los estudiantes mencionan que las características de esta contribución varían según los estilos profesionales y los aspectos metodológicos que se insertan en los procesos de práctica profesional.

> *"Podrían contribuir pero por lo menos la experiencia... porque la supervisión generalmente que uno llega entrega el documento y te dicen "bueno vamos a leer el documento te lo vamos a traer revisado y si esta malo y si lo seguís teniendo malo te vamos a mandar una carta de reprobación" es como ese el proceso, no se da el espacio como pa "¿y que están haciendo en grupo? ¿Cuáles son las técnicas?" y como compartir más de lo que es el trabajo grupal y desde ahí aprender poh... no... es como muy..."* **(Estudiante- 02, sexo femenino), Grupo N° 3**
>
> *" es que ese es el problema, los profes de acá no van nunca a darse una vuelta por allá, a donde sea, y a partir de eso que te digan "mira ocupa esta metodología, ocupa esta técnica, ocupa esta estrategia", igual no se va a poder ocupar porque los locos no cachan donde se esta aplicando"* **(Estudiante- 03, sexo masculino), Grupo discusión N° 2**
>
> *"O sea, de hecho hay profesores que no han ido a ninguna de tus sesiones, o sea, como evalúan a través de un documento si nunca tuvieron realmente validaron la información que entregaste en papel, nunca la validaron, nunca te fueron a ver, o sea tu podis haber puesto maravillas en tus informes y la sesión estuvo pésima y los supervisores "ah ya bueno estuvo bien" o sea, porque lo escribió bien..."* **(Estudiante- 03, sexo femenino), Grupo discusión N° 3**

De esta forma, desde sus apreciaciones, los procesos de supervisión que contribuyen de mayor forma al progreso de práctica profesional y al aprendizaje de los alumnos serían los siguientes:

- ✓ aquellos en los cuales los académicos a cargo, conocen de forma acabada el contexto en el cual se realiza la intervención de grupo, ya sea por su experiencia profesional o por el constante acercamiento con la realidad

intervenida. Esto permitiría que las directrices emitidas desde el espacio de supervisión académica sean congruentes con las características que presentan cada uno de los procesos de práctica desarrollados.

- ✓ Aquellos en los cuales existe un proceso de supervisión caracterizado por una alta retroalimentación de la experiencia, ya sea entre académico-alumno/as y/o académico-institución, lo cual permitiera tener conocimiento de las características que se han manifestado a lo largo del proceso de intervención grupal.

b. Supervisión Institucional

Respecto a los aportes de la supervisión institucional, los estudiantes mencionan que desde sus experiencias éste se transformó en uno de los pilares que apoyaron y estimularon el aprendizaje relativo al desempeño frente al grupo y ante la institución.

> *"más allá de un apoyo metodológico y de saber de que ellos hablan lo que saben sentir un apoyo mas allá fue fundamental e hizo de la práctica que dentro de todo lo malo y todos los problemas que tuvimos entremedio fuera mas viable porque el era como "pucha chiquillas el trabajo de grupo es así, no es lo mismo lo que a Uds. le pasan en la pauta que pasan la formación y que al final son todos amigos que son un grupo de apoyo, mentira eso no es así... aquí con suerte van a lograr que estos gallos se saluden entre si y ese va a ser su objetivo" cachay, onda súper aterrizado a la realidad y eso nos ayudo caleta...".* **(Estudiante- 02, sexo femenino), Grupo discusión N° 3**

De esta forma, mencionan, que el aporte de este espacio de supervisión se relaciona con la contextualización de los conocimientos teóricos metodológicos en relación a las características que presenta la intervención dentro del ámbito en el cual se inscribe la institución. Asimismo, el apoyo se vincula al desarrollo de habilidades y actitudes referidas al manejo grupal y a la inserción institucional, permitiendo la configuración de los elementos necesarios que apoyen la construcción del rol profesional.

En relación a estos, se menciona que estos aportes logran concretarse en la medida en que el supervisor institucional y el alumno/a compartan códigos y metodologías referidas al ámbito de intervención. En este sentido, cobra relevancia el hecho de que el supervisor institucional contenga la misma formación profesional que el alumnado a supervisar.

c. Características para la pertinencia de las supervisiones académicas

En relación al espacio de supervisión académica, los estudiantes manifiestan la necesidad de fortalecer los siguientes aspectos para su mejoramiento:

"Es que yo pienso igual que la estudiante 6, si no hay una instancia que a ti te dejen retroalimentar con tus compañeras, puedas aprender de la experiencia de los otros, que de las falencias metodológicas que te puedan aportar, si va a ser como dice el sujeto 6 "dudas no, otro" mejor no venir y tener un espacio personal en el que decir "mire profe esto es lo que estoy haciendo acá están los documentos" y la revisión de documentos si no los lee es cero aporte... **(Estudiante- 04, sexo femenino), Grupo discusión N° 3**

"yo creo que... yo por lo menos con mi supervisor académica tuve como harta suerte y yo creo que lo que hace falta es que los profes estén abiertos a que quizás las prácticas no pueden funcionar y que tu puedas decírselo abiertamente y que no van a joderte "sabe que profe esto esta pasando, esto no esta pasando, esto no resulta, a mi no me gusta la practica, me esta yendo mal, me esta haciendo mal" (...) yo creo que eso hace falta, un poco mas de confianza y que los profes estén mas abiertos a que en una práctica de grupo no necesariamente tiene que cumplir los pasos que se dan y la práctica no tiene por que ser reprobada..." **(Estudiante- 01, sexo femenino), Grupo discusión N° 3**

- ✓ Comunicación docente-alumnos/as: fortalecer la relación existente entre el grupo de alumnos en práctica con el docente a cargo de supervisar los procesos de intervención, en este caso, a nivel de grupo. De esta manera se esboza que uno de elementos fundamentales para el buen funcionamiento de esta instancia, radica en la confianza existente entre el alumnado y los profesionales a cargo.
- ✓ Mayor comunicación entre el docente y el supervisor institucional: los estudiantes manifiestan que la cercanía y comunicación entre la esfera académica e institucional son imprescindible para que la existencia de una coherencia entre los requerimientos del ámbito pedagógico y las características del espacio institucional.
- ✓ Mayor presencia del supervisor académico en terreno: como se menciona en el apartado anterior, una mayor presencia del supervisor académico en la institución permite, un mayor conocimiento de las características que presentan sus procesos de intervención, de esta forma, los requerimientos, aportes y directrices irían en coherencia con las características y los requerimientos institucionales y del contexto en el cual se está interviniendo.
- ✓ Necesidad de que se genere un espacio para la retroalimentación de las experiencias: se considera necesario que la supervisión académica se constituya en un espacio en el cual converjan las diferentes experiencias de práctica profesional que están siendo guiadas por el académico. De esta forma, a partir de la comparación y evaluación de las experiencias, se genera el ambiente propicio para la retroalimentación entre los estudiantes respecto, en este caso, de las técnicas y conocimientos referidos al Trabajo Social de Grupo.

d. Características para la pertinencia de las supervisiones académicas

Tomando en consideración las opiniones vertidas en el punto referido a la Contribución del espacio de supervisión institucional a la formación profesional, podemos inferir una apreciación positiva en cuanto a las metodologías de aplicación de este espacio de apoyo y guía.

> *"Pienso que es beneficioso de tener un supervisor institucional que te entregue así libertad, porque además de tener la presión del supervisor académico y tener la presión del supervisor institucional y de que además no se ponen de acuerdo, yo creo que eso si que se genera un conflicto. Pero en cambio tu solo tienen que cumplir con lo que te exige el supervisor académico yo creo que el supervisor institucional solo tienen que cumplir un rol complementario, como decías tu, de apoyo a la institución, de mostrarte cuales son las funciones dentro de la institución pero eso te deja mayor libertad para cumplir con tu rol académico"* **(Estudiante- 01 , sexo femenino), Grupo discusión N° 1**
>
> *"Y es el que esta contigo en la realidad junto con el grupo, es el que puede tener una visión más clara lo que hay que hacer con esas personas cachay. Yo creo que si esta apoyándote ahí se te hace mucho más fácil todo..."* **(Estudiante- 0, sexo femenino), Grupo discusión N° 3**

De esta forma, las acotaciones referidas a los posibles mejoramientos que se puedan suscitar a este espacio se refieren de forma puntual a:

- ✓ Mayor coordinación con la esfera académica: los estudiantes consideran que una mayor coordinación y comunicación entre la institución y el espacio académico permite una mayor concordancia en cuanto a los requerimientos de ambas esferas.

Al triangular los antecedentes descritos a lo largo de este cuarto apartado, podríamos establecer que en los primeros momentos del proceso de práctica profesional se aprecia un limitado uso de los dominios académicos, sociales y profesionales[11] que el currículo formativo de esta escuela ha tratado de forjar en sus estudiantes. Esta situación podría estar relacionada con las dificultades que presentan los/las estudiantes -desde la perspectiva de Delors (1996)- en el "aprender a conocer", o sea, manifiestan una serie de dificultades para la operacionalización de los contextos, impidiéndoles actuar de manera eficiente frente a los procesos de intervención grupal. Como consecuencia, a pesar de contar con un amplio bagaje teórico metodológico de esta área de intervención, se limita su capacidad en el "aprender a hacer", es decir, su influencia sobre el grupo, lo cual inevitablemente coarta la posibilidad de "aprender a convivir" como un aporte eficiente dentro de la institución de práctica.

[11] Ver Perfil del Asistente Social de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, Cap. I.

Bajo este marco, y tomando en consideración la complejidad que han demostrado haber adquirido los escenarios en los cuales se desarrollan los procesos prácticos de intervención grupal, así como también, el hecho de que el concepto contemporáneo de trabajo ha cambiado, otorgando una importancia desmedida al saber y la inteligencia que el trabajador aplica y moviliza, requiriéndoles rápida adaptación al cambio, aceptar desafíos, cambiar y aprender continuamente, es que las necesidades de formación en este ámbito de intervención se dirigen principalmente al establecimiento de espacios (de tipo formal o informal dentro de la malla curricular), y a la potenciación de estilos académicos que permitan a los/las estudiantes adquirir, desarrollar y consolidar su repertorio de habilidades para la reflexión, para la comunicación, para el trabajo en equipo (entre otros), los cuales bajo las evidencias presentadas, se ciñe como una de sus principales debilidades.

En este sentido, surge la necesidad de que todos los espacios de supervisión académica ofrezcan "un setting donde facilitar una reflexión sobre las actuaciones profesionales y donde favorecer el mantenimiento de una curiosidad intelectual para ir estimulando el afán de aprender y mejorar las propias actuaciones" (Fernández, 1997:13), permitiendo de esta forma el cumplimiento de sus funciones educativas, descritas por Kadushin (en Fernández, 1997) como las de enseñar, facilitar el aprendizaje, entrenar técnicas concretas, compartir experiencias y conocimientos, informar, clarificar, guiar-conducir, ayudar en la búsqueda de soluciones, aconsejar, sugerir etc.

A pesar de estas dificultades, las evidencias nos muestran que el proceso de práctica de Trabajo Social II incide favorablemente en los alumnos/as, permitiendo –a lo largo de su proceso- la adquisición, desarrollo y consolidación tanto de las habilidades básicas, como también aquellas de tipo social y específico para este nivel de intervención. De esta forma, se aprecia que al final de éste los/las estudiantes son capaces de integrarse en un proceso sistemático de diagnóstico y tratamiento de problemas sociales, en este caso de tipo grupal, alcanzando los siguientes objetivos formativos[12]:

- ✓ Integrar conocimientos, teóricos en el tratamiento de problemáticas sociales grupales.
- ✓ Valorar el trabajo grupal como un medio para incorporar a los individuos y grupos en acciones tendientes a superar problemas comunes y alcanzar un mayor bienestar.
- ✓ Desarrollar capacidad necesaria para el Trabajo Social profesional en programas y proyectos de tipo grupal.

[12] Ver cuadro síntesis Objetivos Formativos de los Procesos de Práctica Profesional de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso. Cap. I

Por consiguiente, podemos establecer que el proceso de práctica profesional en este nivel de intervención, se erige como una instancia de consolidación del repertorio de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desarrollo del rol profesional, permitiendo en definitiva capacitar a los/las alumnos en el "aprender a ser" -parafraseando a Ander Egg- "catalizador/animador de la vida del grupo, creando y favoreciendo un clima vivificante dentro del mismo, para que cada miembro, y él como uno más, aporte voluntariamente su propio esfuerzo cooperativo y común al logro de los objetivos del grupo." (1997:77).

CAPÍTULO V

REFLEXIONES

A lo largo de la investigación se han evidenciado los diversos elementos que constituyen las particularidades del contexto y las características que va adquiriendo el Trabajo Social de Grupo por medio de su implementación. Asimismo, se ha podido evidenciar la forma en que alumnos/as de la escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso se insertan en estos espacios, aplicando esta metodología a través de sus experiencias de prácticas profesionales en este nivel de intervención.

De esta forma, al finalizar esta investigación y revisar todos los antecedentes expuestos en los capítulos precedentes, podemos establecer las siguientes reflexiones:

Parece interesante detenernos y analizar el desarrollo que ha tenido esta metodología. Desde este punto de vista podemos ver una brecha importante entre las características que presentara en su etapa precientífica -sin un marco teórico metodológico que lo amparara, y basado principalmente en buenas intenciones de un movimiento caritativo- y el complejo tramado de teorías, principios y fundamentos que hoy, ya consolidado, lo componen.

De la mano de estos cambios, tanto sus propósitos, lo sujetos de atención y el rol del trabajador social han sufrido, asimismo, similares transformaciones. De esta forma, las evidencias presentadas nos muestran la evolución de sus dominios profesionales y de los problemas que considera compatibles con sus habilidades, integrando, en un mismo propósito, la preocupación por el barrio y la recreación de Slavson, Newstetter y Coyle y los fines terapéuticos propuestos por Konopka evidenciando –coincidiendo con Hellen Harris (1968)- la complejidad que ha adquirido el método y por ende ampliando sus servicios –como lo sostiene Dupont- como un instrumento que invita y capacitar a los sujetos a la participación social.

De aquí entonces asoma su relevancia. Nos encontramos en la denominada Sociedad de la Información, caracterizada por los incesantes avances científicos y por la tendencia a la globalización económica y cultural, en la cual se suceden continuos cambios que van configurando las visiones del mundo e influyendo en los comportamientos. De esta forma, la metodología de grupo emerge como una herramienta que permite al Trabajo Social dar cumplimiento a su actual tónica de acción: la movilización de la comunidad para su real participación en los procesos de cambios.

A pesar de que en los discursos de los entrevistados subyace la valoración del trabajo grupal, para la consecución de objetivos tendientes a la *restauración, provisión y prevención,* apreciamos -en base a las características que presentan los contextos en los cuales se desarrollaron las experiencias de práctica profesional analizadas-, que en

la mayoría de estas instituciones su practica es aún insipiente, ya que sólo un número reducido de éstas presentan o han adecuado sus lineamientos de intervención y estructuras administrativas para ajustarse a los requerimientos que presenta el método de grupo para su aplicación. Exigencias entre las que Dupont (1969) menciona: locales apropiados disponibles, y tiempo para reuniones de personas que suelen ser vistas como intrusas.

Esta peculiaridad se vería también ratificada por la escasa bibliografía nacional que de cuenta de experiencias y de las particularidades que estos procesos van adquiriendo a partir de las cualidades que tiene el contexto nacional en las cuales se desarrollan. Ejemplo de ello, es el basto número de referencias argentinas, mexicanas y estadounidenses utilizadas para la presente investigación, en comparación a las dos referencias nacionales aportadas por María Elena Umaña (1960) y Patricio García (1988), las cuales evidentemente –por sus años de publicación- no reflejan de la mejor manera el marco histórico y económico social en el que interviene el actual Trabajo Social de Grupo en Chile. Este "descuido" de la profesión hacia esta metodología no es menor, si consideramos que fue nuestro país, en 1945, uno de los primeros estados latinoamericanos en considerar la importancia de integrar al grupo como metodología de intervención del Trabajo Social.

Se estima entonces, la necesidad urgente de intencionar nuevos estudios que den cuenta de los objetivos, funciones y procedimientos que caracterizan la implementación del Trabajo Social de Grupo en nuestros contextos, a fin de integrar dichas experiencias con las teorías existentes, a objeto de generar un marco comprensivo que de cuenta de las particularidades que nuestros escenarios presentan en el desarrollo de la profesión, estimando el espacio universitario como el idóneo para dar pie a este tipo de iniciativas.

Por otra parte, al analizar los requerimientos institucionales en cuanto a las funciones que debe ejecutar el/la trabajador social profesional en estos contextos de intervención, asimilando las transformaciones que el concepto de trabajo ha tomado en el transcurso de la actual era de la información- resalta la creciente valoración del rol profesional en el saber aplicado, en el trabajo en equipo, en la solución de problemas y en las relaciones que sea capaz de establecer con los sujetos de atención.

Para todo esto, resulta imprescindible, entonces, que los estudiantes de pre grado, sepan movilizar sus conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias anteriores con el fin de desarrollar las competencias necesarias para el ejercicio del rol profesional que el contexto les demande. De esta forma, emerge la importancia de que

el currículo formativo de las escuelas universitarias de Trabajo Social, sea capaz de entregar los elementos necesarios para que –desde la mirada de Delors- los alumnos/as aprendan a conocer, hacer, convivir y ser dentro las teorías, principios y fundamentos que confluyen en la disciplina.

En este sentido nuestra escuela ha realizado innumerables esfuerzos por construir y proveer un currículo formativo que se adapte a las características y exigencias de los actuales contextos de intervención, incorporando -en éste- los principios antes mencionados. Como resultado, emerge un perfil profesional íntegro en los cuales confluyen dominios del ámbito académico, social, profesional, ético y valórico que dan a sus egresados/as las capacidades necesarias para su eficiente inserción en las diversas áreas laborales de su competencia. Sin embargo, a partir de los antecedentes recopilados, nos parece necesario recalcar la importancia de integrar y complementar de manera constante la experticia teórica con aquellas habilidades que trasforman estos conocimientos en elemento útiles para los fines de la profesión.

Así la utilización eficiente del aula y de estrategias educativas que centren el protagonismo en los aportes y aprendizajes de los/las estudiantes de pre grado, se transformarían en una de las herramientas de más bajo costo, por su cercanía y efectividad, pero también de mayor impacto para dicho fin.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS

- Alexim, João Carlos; Brígido, Raimundo y Freire, Lucienne. (2002) *"Avance Conceptual y Metodológico de la Formación Profesional en el Campo de la Diversidad en el Trabajo y de la Certificación Profesional"*, (OIT/MTE) Brasil.
- Ander Egg, Ezequiel (1995) *Diccionario del Trabajo Social* (Editorial Lumen), Buenos Aires.
- Ander Egg, Ezequiel (1997) *Métodos del Trabajo Social* (Editorial Espacio), Buenos Aires.
- Blanc, Bernadette y de Robertis, Cristina (1988) *Metodología de Intervención en Trabajo Social*. (Editorial Ateneo), Argentina.
- Cartawright, D y Zander, Alvin (1979). *Dinámica de grupo* (Editorial Trillas) México.
- Cohen, Bruce (1992) *Introducción a la Sociología* (Editorial Mc Graw Hill), México.
- Delors, Jacques (1996) *Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI: La educación encierra un tesoro* (Ediciones UNESCO) Madrid.
- Dupont Oliveira, Renee (1969) *Servicio Social de Grupo, el método decisivo en la realidad latinoamericana* (Editorial. ECRO), Buenos Aires.
- Escartín Caparrós, María José (1992) *Manual de Trabajo Social (Modelos de práctica profesional)* (Editorial Aguaclara), España.
- Fernández Barrera, Josefina (1997) *La supervisión en el Trabajo Social.* (Paidós), Buenos Aires.
- Friedlander, W. A (1969) *Dinámica del Trabajo Social*. (Editorial PAX), México D.F.
- García Letelier, Patricio (1988) *Instrumento de Trabajo Social con Grupos de Desarrollo* (Universidad de Valparaíso), Valparaíso, Chile.
- Irigoin, María; Vagas, Fernando (2002) *Competencia laboral. Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud* (OPS-Cintefor/OIT) Montevideo.

- Kisnerman, Natalio (1969) *Servicio Social de Grupo: Una respuesta a nuestro tiempo* (Editorial Humanitas), Buenos Aires.
- Konopka, Gisela (1963) *Trabajo Social de Grupo* (Editorial Pretince H.) , New Jersey, USA.
- Mastrangelo de Pamphilis, Rosa (2002) *Acerca del Objeto del Trabajo Social* (Editorial Lumen), Buenos Aires, Argentina.
- Merntens, Leonard (1996) *Competencia Laboral: sistema, surgimiento y modelos* (Cintefor) Montevideo
- Pastén Cordovez, Fernando (2000) *Elaboración de diagnósticos sociales con la utilización de técnicas cualitativas de investigación.*(EDEVAL) Valparaíso
- Paraíso, Virginia (1995) *El Trabajo Social en América Latina* (Editorial Lumen), Buenos Aires.
- Parre, Simone (1966) *"Grupos y Servicio Social"* (Editorial Humanitas), Buenos Aires.
- Pichon – Riviere, Enrique (1985) *"Teoría del vínculo"* (Editorial Nueva Visión), Buenos Aires.
- Quiroz, Mario (2001) *Antología del Trabajo Social Chileno*, (Universidad de Concepción), Chile.
- Shaw, Marvin E. (1995) *Dinámica de grupo. Psicología de la conducta de los pequeños grupos*. (Editorial Herder) Barcelona
- Towle, Charlotte (1964) *El Trabajo Social y las necesidades humanas básicas,*(La prensa médica mexicana) México, D.F.
- Umaña, María Elena (1960) *Servicio Social de grupo I y II Partes* (Editorial Universidad de Chile), Chile.
- Vander Zanden, J.M (1986). *"Manual de psicología social"* (Editorial Paidós), Buenos Aires.
- Valles, Miguel. (1996) *"Técnicas Cualitativas De Investigación Social. Reflexión Metodológica Y Práctica Profesional"*. (Editorial Síntesis, S.A). España.

ARTÍCULOS DE REVISTA

- Araneda. L, Delagado .J, Ernst. M, Henríquez. R y A. Pinto. (1973) Métodos y técnicas en Servicio Social, *Selecciones del Servicio Social* (N° 20) pp. 14-27

- Castañeda, P y Salamé A (2004) Competencias profesionales de los/las asistentes sociales titulados/titualadas en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso: Tradición y Trasformación, *Revista Universitaria de Trabajo Social* (N° 1) pp.15-71.

- Delcourt, Jacques. (Mayo-Agosto 1999) New pressures for company training. And vocational training, *European Journal. Tesalonika, Cedefop* (N°.17).

- Dupont Oliveira, Renée (1977) Ubicación del Servicio Social de Grupo en la interrelación de los métodos profesionales, *Anales de Hoy en el Trabajo Social: Trabajo Social con Grupos* (N° 2) pp. 163-176

- Dupont Oliveira, Renée (1977) Servicio Social de grupo y participación social, *Anales de Hoy en el Trabajo Social: Trabajo Social con Grupos* (N° 2) pp. 9-30.

- Gnecco, María Teresa (1970) La contribución del Trabajo Social de Grupo en Latinoamérica, *Selecciones del Servicio Social* (N° 9) pp. 26

- Harris Pearllman, Helen (1968) El Método del Servicio Social: Revisión de la Última Década, *Selecciones del Social Work* (N° 1), pp.. 55

- Lang, C (2004) Courrent Interventions in Múltiple Domains: The essence of Social Work with Groups. *Social Work witj groups: A jorunal of communiti and clinical practice* (Vol 27 N° 1) pp. 35-51

- Tejada Fernández, J (1999) Acerca de las Competencias Profesionales, *Revista herramientas* (N° 56) pp. 24-30.

- Sands, R y Solomon, P (2003) Developing Educational Groups in Social Work Practice, *Journal of Social Work with Groups: A jorunal of community and clinical practice* (Vol 26, N° 2) pp. 5-21.

- Vargas Zúñiga, Fernando (Mayo-Agosto 2000) De las virtudes laborales a las competencias claves: un nuevo concepto para antiguas demandas, *Boletín Cintefor* (N° 149) pp.9-23.

TESIS, SEMINARIOS DE TÍTULO

- Del Real Bastías, Marcela (2004) *"Competencias profesionales y trabajo social de las prácticas profesionales de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso durante el período 1998-2004"*. Seminario de Título para optar al título de Asistente Social. Universidad de Valparaíso.

- Carrasco, Pablo y Morales, Andrea (2003) *"Aprendizajes relevantes al egreso de la formación profesional en trabajo social universitario: análisis de las experiencias de seminarios de título de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, 1999-2003, desde el enfoque de competencias profesionales"* Seminario de Título para optar al título de Asistente Social. Universidad de Valparaíso.

ARTÍCULOS O DOCUMENTOS DE INTERNET

- Federación Internacional de Trabajo Social (2004) Artículo: "Propuesta para un nuevo documento de ética". Consultado: Octubre 8, 2005 en http://www.ifsw.org/en/p38000400.html

- Marques Graells, P (2000) Artículo: "La cultura tecnológica en la sociedad de la información". Consultado: Octubre 8, 2005.en. http://dewey.uab.es/pmarques/si.htm

- Libro Blanco en Trabajo Social, Agencia Nacional de evaluación de la Calidad y Acreditación España (2004) Consultado Octubre 8, 2005 en: http://.www.aneca.es

- Vargas, F et al. "El enfoque de competencia laboral" Consultado: octubre 8, 2005 en www.ilo.org/public/spanish/region/amproc/cintefort

- Declaración del Trabajo Decente. Consultado Noviembre 10, 2005 en: http://www.ilo.org/public/spanish/decent.htm

- Declaración del trabajo decente. Consultado Noviembre 10, 2005 en: http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/repi.htm#La%20Declaración%20de

- El Constructivismo. Consultado Junio 1, 2006 en: http://www.educarchile.cl/eduteca/todounmundo/acti/constru.htm

- Reglamento de Práctica Profesional Supervisada. Universidad Tecnológica de Argentina Consultado en Junio 4, 2006 en: http://www.frvt.utn.edu.ar/pdfs/Reglamento%20pr%C3%A1ctica%20profesional.pdf

OTROS DOCUMENTOS

- Escuela de Ingeniería Comercial, *Reglamento Interno: Reglamento de las asignaturas prácticas.* Universidad de Valparaíso.
- Escuela de Trabajo Social, (2000) *Plan de Estudio: Programa de Asignatura Práctica de Trabajo Social II.* Universidad de Valparaíso
- Escuela de Trabajo Social, (2000) *Reglamento Interno: Reglamento de las asignaturas de práctica de Trabajo Social.* Universidad de Valparaíso