

Documento de apoyo Técnico

Línea PIE

El presente documento, tiene como primer objetivo sistematizar las distintas instancias de trabajo de la línea PIE desde el año 2017 hasta la fecha, con el objetivo de ser una referencia documentada de los avances obtenidos en términos técnicos y gestión.

Como segundo objetivo, este documento permitirá generar posteriormente, un documento de trabajo que sistematice un modelo de trabajo compartido y revisado por los distintos equipos involucrados en la ejecución de los programas PIE.

Principales hitos de la línea, desde el 2017 en adelante:

- Realización de Mesa PIE en junio 2017 (Santiago)
- Jornada trabajo PIE (instrumentos/verificadores), septiembre 2017 (Santiago)
- Realización de Mesa PIE (Nuevos) noviembre de 2017 (Valparaíso)
- Video conferencia y coordinaciones con Directores de proyectos para la realización Mesa PIE mayo 2018.
- Mesa Técnica PIE (Mayo 2018)

Mesa PIE 2018:

En esta instancia, cuyo **objetivo fue fortalecer la ejecución técnica de los proyectos de la línea PIE de la Fundación**, se realiza de manera previa un diagnóstico, junto a los directores y miembros de los equipos, con el fin de establecer con claridad, tanto las necesidades, como los desafíos de los proyectos de la línea.

A continuación, se presentan los resultados de dicho diagnóstico:

Necesidad de capacitaciones
Profundizar los aspectos centrales de la metodología
Abordajes debido a la complejidad de sujeto de atención
Necesidad de mayor coordinación con profesionales y temáticas de RPA
Desgaste profesional
Dificultad de abordaje en reparación
Necesidad de sistematizar en la Línea
Tema consumo de drogas y alcohol
Trabajo comunitario en el territorio
Posibilidad de participar y/o realizar investigaciones
Necesidad de coherencia y lenguaje común
Revisión de roles en el equipo
Profundización en enfoques transversales
Trabajo con familias, profundizar más. Trabajar las sesiones y los PII.
Necesidad de estandarizar formatos de informes

I Módulo de la Mesa:

“Revisión y análisis de los nudos críticos de la línea PIE”

1) Posicionamiento del proyecto en el territorio:

Uno de los puntos más relevantes aparece en torno a cómo cada proyecto logra generar un posicionamiento del mismo en cada territorio, de sus características y de las necesidades propias de cada NNA y su familia. Esto se puede ver desde la forma en que el programa se instala en la red y la manera en que se establecen los lazos de trabajo con los Co-garantes.

Se analiza en conjunto las falencias y los elementos estructurales del contexto, donde en algunos territorios hay escasos dispositivos de red, por lo que se considera necesario y oportuno continuar con una mirada articuladora, innovadora y propositiva.

Esta perspectiva de trabajo permite sostener un trabajo en conjunto, lo cual afecta positivamente el trabajo realizado por el equipo, ayudando al clima laboral interno. La experiencia indica que equipos más proactivos, creadores, son los que más se preguntan, y desde donde aparecen más ideas nuevas y buenas prácticas a realizar en el trabajo en red.

Queda como acuerdo que posicionarse en la red, implica no sólo participar, sino que generar acciones que permitan un trabajo más óptimo y profundo en cada territorio con los Co-garantes. Gestionando no sólo los encuentros, sino la regularidad de los estos espacios, la forma en que se activan los Co-garantes, generando en el equipo estrategias de fomenta a un trabajo colaborativo y en pos del bienestar superior de cada NNA.

2) Necesidad de sistematizar el modelo de intervención PIE:

Aparece como idea generalizada, la necesidad de crear documentos que entreguen coherencia de trabajo y un lenguaje común para la línea, siendo también una herramienta que permita entregar elementos propios del trabajo de la línea.

Se revisa en conjunto la posibilidad de sistematización de información, generación de instrumentos de medición que permitan entregar datos claros y precisos del impacto de nuestra intervención.

3) Autocuidado:

Se considera en conjunto la necesidad de proponer el autocuidado como un intransable. A fin de considerar el desgaste de los equipos y el impacto de esto en la intervención con los usuarios.

Se insta a que los equipos preponderen esta instancia como relevante para el adecuado clima laboral del programa.

4) Criterios:

Si bien, en distintas instancias de la Línea PIE, se han generado ciertos acuerdos de trabajo con criterios comunes (de aplicación de instrumentos, tiempos adecuados y formas), falta concretar estos acuerdos y realizar los seguimientos necesarios al proceso.

5) Necesidades del equipo y llegada a administración central:

- Definir situación problema, analizarla y generar propuestas (al menos dos).
- Sostener con argumentos y propuestas una idea o necesidad del proyecto.
- Apoyarse con el equipo técnico para la realización de ciertas acciones.

Acuerdos:

- Claridad en torno a que se ha ido logrando generar mayores acuerdos en los temas de los verificadores/pautas. Se solicita a Directores/as que trabajen con los equipos los acuerdos previos, y que los vayan exigiendo.

Que en cada territorio particular los programas puedan ir retirando los verificadores que están incluidos en otras pautas (algunas están incluidas en NCFAS), aspecto que debe ser supervisado por Sename.

Queda como aspecto a reforzar; las capacitaciones (internas y/o externas), revisión de posibilidad de generar pautas o verificadores propios de la Línea Pie.

- Respecto de las funciones de cada profesional. Estas quedaron más claras. Flexibilidad y especialización se deben conjugar en una reflexión constante del equipo, donde el enfoque sea la particularidad de cada familia y NNA. Se deberá reforzar la idea de equipo reflexivo en los proyectos.
- Necesidad que en la línea exista mayor diálogo, tanto con el encargado de la línea, como también entre los directores. Algunas ideas al respecto que aparecieron fueron las siguientes:
 - Apoyo a través de diálogos constantes (grupo whatsapp, sistematización de encuentros permanentes, etc).
 - Generación de pasantías entre profesionales, permitiría mayor diálogo y profundidad entre los distintos proyectos.
 - Talleres de formación en la Línea.
 - Encuentros con expertos en alguna temática, fomentado por los proyectos de cada territorio, a fin de abaratar costos.

II Módulo de la Mesa:

“Revisión de la gestión del Director”

- Se nombraron algunos “intransables” tanto en la gestión, como en los elementos centrales en que debe estar el equipo:
 - Reuniones de equipo.
 - Supervisión de casos.
 - Fomentar la idea de equipo reflexivo.
 - Revisión y control de lista de espera.
 - que el equipo conozca las funciones del director.
 - Organización mensual y/o semanal.
 - Manteniendo una relación de confianza y respeto entre los integrantes del equipo.
 - Trabaja desde la desconfianza. Pero se dan situaciones en donde uno debe indagar, consultar, para saber actuar desde la desconfianza.

- Saber hacer de cada director. Se encuadra desde el ingreso.
- Realizar coordinaciones permanentes con la red generan alianzas de cooperación.
- Coordinar esto con la figura del coordinador territorial. Por ejemplo generar instancias con Universidades.
- La necesidad de coordinadores técnicos.
- Incorporar equipo con habilidades y competencias técnicas y blandas.
- Actividades del autocuidado. Hacer y buscar cuáles son.
- Realización de actividades pequeñas, por ejemplo: autocapacitaciones.
- Desafíos de profundizar en la parte financiera.
- Hay que planificar y argumentar las ruedas y/o solicitudes.

III Módulo de la mesa: “Instrumentos, estrategias de psicoeducación, y funciones de cada profesional”.

- Se revisa la experiencia que han tenido con los verificadores:
 - Ncfas-g (hay otras pautas que pudieran estar incluidas)
 - Ferr (no es para todos, sólo para jóvenes con temáticas delictuales)
 - Pad
 - Pauta de compromiso bio psicosocial
 - Pex
 - Idi (mayores quejas del equipo)
 - Pauta de género
 - Pauta de interculturalidad
- ¿Qué elementos de la psicoeducación se utiliza en el proyecto?
 - Vivencia compartida (vínculo). Una forma o modelo de trabajo que debe aplicar todo el equipo. Relevancia a la intención que tiene la vivencia compartida (¿para qué? ¿Con que objetivos?).
 - Pad y pex.
 - Trabajo comunitario. Trabajo en red en relación a las necesidades de cada NNA y las características propias de cada territorio.

- Necesidad de capacitación.
- Si bien los equipos manejan ciertos conceptos, se requiere de mayor profundidad. Mayor ejercicio en la bajada, en el lenguaje cotidiano, en las intervenciones con cada familia y NNA.
- Se observa en general cierta dispersión respecto del rol del educador y la que plantea la psicoeducación.
- Para los equipos el enfoque psicoeducativo es una forma de mirar la intervención, que a través del análisis permite mejorar en la intervención misma.

➤ Funciones del equipo:

- Psicólogo: diagnóstico individual. Apreciación clínica. Manejo de instrumentos. Intervención terapéutica. Reparación en setting no tradicional. Intervención en complementariedad, dado que hay que conocer lo que está haciendo los otros profesionales con la familia (colegios, salud, etc).

Instalar estos puntos, no es algo fácil. Requiere de constante encuadre y conversación con profesionales.

- Asistente social: dg familiar. Intervención familiar, psicosocial (todos). Redacción de informes (todos). Enfoque en la reparación de vínculos.
- Educador: diagnóstico de habilidades, recursos, factores de riesgos y protectores. Intervención individual. Su principal función está puesta en la primera vinculación con el nna y la familia. Mapeo del mapa territorial.
- Para los Directores/as la Línea Pie, tener triadas implica un constante ejercicio de colaboración (todos hacen de todo). Por ejemplo los educadores deben ser expertos en los recursos.

Diferencias:

- Participación y elaboración de informes.
- Diferentes profesiones, implica tener cierta especialización que otros no comparten (por ejemplo aplicar un test psicológico).

Acuerdos:

- flexibilidad de la intervención. Perspectiva de equipo reflexivo en función de la particularidad de cada familia y NNA.

IV módulo de la mesa: “Aportes de los enfoques transversales en la intervención” (género, interculturalidad, trabajo sistémico familiar):

- Enfoque interculturalidad:
 - Casos de inmigrantes. Pudiera empezar a aumentar en los próximos años.
 - Pii incluyen objetivos en relación a la interculturalidad... con los derechos de un chileno, se debe considerar sus características, costumbres y cultura. Se ha utilizado la pauta de interculturalidad. En pie castro hubo capacitaciones sobre este tema.
 - En muchos proyectos existe una mezcla de población urbana y rural. En lo rural hay elementos que para nosotros deben ser intransables, como por ejemplo la protección (detención de la vulneración de derechos).
 - Tema de alcohol y drogas.
 - Muchas veces tribunales de familia no aportan con sus decisiones. Se abre la pregunta en torno a cómo nos relacionamos desde nuestro ámbito técnico con lo jurídico, aspecto que debe incluir lo estratégico para que seamos influyentes en la toma de decisiones. Por ejemplo, equipo indica que en un caso grave ha dado cuenta del daño de un niño, pero tribunales no toma en consideración. Al revisar ese informe, se percata que apartado que indica el daño son dos párrafos, donde habla de sintomatología. Algo de esto debe ser profundizado, comunicable, y estratégico en el buen sentido de la palabra.
- Enfoque sistémico familiar:
 - En los equipos se está comenzando a realizar los análisis de las problemáticas o síntomas del NNA desde el enfoque sistémico.

- En la intervención se está incorporando a todos los integrantes del grupo familiar (parte del sistema).
- La familia es con quien se entra a intervenir en una primera entrevista. Depende de cada etapa de la intervención el lugar que se le dé.

Acuerdos:

Directores deberán dar espacio a la socialización (o transferencia) a través de espacios formales a la formación institucional en la temática.

➤ Enfoque de género:

- Constructo social sustentado en una cultura machista con mayor arraigo en las zonas rurales.
- Donde los proyectos se instalan, esto está muy instalado.
- Tiene relación con la generación de estereotipos, roles, enmarcando a cada persona en una especie de encasillamiento.
- ¿Cómo llevar esto a un PII???
- Talleres
- Aplicación de pautas
- El lenguaje utilizado
- ¿Cómo integramos a los miembros de la familia (padres)?
- ¿Cómo operamos cuando se presenta un NNA con identidad de género trans?

V Síntesis de acuerdos generales y compromisos de trabajo

<p>Cómo generar en el equipo una visión conjunta de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Teniendo claridad respecto de los roles. Si bien hay que trabajar en una mayor definición de estos. Los educadores pudieran tender a perderse más en ciertas acciones y/o estar en desmedro en algunos beneficios.
<p>Se requiere en el equipo, que los espacios de reflexión en relación a técnicas de intervención sean constantes.</p>
<p>Necesidad de generar pasantías entre los profesionales.</p>
<p>Necesidad de transparentar con el equipo el tema financiero y dificultades. Con cierto límite, pudiera ayudar a dar cuenta del contexto en que se desarrolla el programa. De manera excesiva, o inadecuada, incluye a los profesionales en temas que no les competen y finalmente solo agobian.</p>
<p>Cada Director/a, no solo deberá revisar la casuística de los casos, sino también aspectos más macro de la gestión técnica (como intervenir en casos de transgresión a la ley). Se debe ir más allá del caso, permitiendo entregar orientaciones de carácter técnico a todo el equipo.</p>
<p>Es central analizar casos con logros, con intervenciones que generan efectos positivos en los NNA y en las familias. Esto descomprime al equipo, y refresca el trabajo diario.</p>
<p>Director debe siempre tener una visión global del equipo. Es algo a trabajar y profundizar.</p>
<p>Que la estructura y clima de equipo sea adecuado, depende de la gestión del Director. No sólo de la experiencia del equipo.</p>
<p>Director/a tiene la necesidad de ser un mediatizador respecto de los requerimientos externos hacia el equipo. Una especie de embolo entre administración central y el equipo. Cualquier desequilibrio en esta figura, pudiera afectar su función.</p>