

# *En la Ruta*

IQUIQUE Y TAMARUGAL

## GUÍA TÉCNICA PROGRAMA PAC LEV

# *Abriendo Caminos*

2024 - 2026



# CONTENIDO

- 03** Antecedentes
- 04** Propósito y Objetivos de la Intervención
- 05** Principios de la Guía
- 07** Metodología de Trabajo
- 08** Propuesta Técnica de Intervención
- 09** Equipo de Trabajo PAC LEV
- 10** Organigrama
- 11** Coordinadora de Equipo
- 12** Consejero/a Familiar
- 19** Tutor/ra
- 31** Gestor/a Sociocomunitario/a
- 40** Preparador/a Laboral
- 51** Apoyo Administrativo
- 52** Cronograma
- 53** Referencias Bibliográficas

*“Entre el Desierto y el Mar”*



*Iquique, Región de Tarapacá.*



*Ruta 16, carretera hacia la comuna de Alto Hospicio.*



## 54 ANEXOS

- 54** Visita Domiciliaria
- 56** Entrevista Semiestructurada
- 57** Genograma
- 58** Ecomapa
- 58** Mapa de Redes
- 59** Observación No Participante
- 59** FODA
- 60** Matriz de Hanlon
- 60** Encuesta de Satisfacción
- 62** Crónica Individual/Grupal
- 63** Pauta de Evaluación Rol del
- 64** Trabajador
- 66** WEIS Hoja de Registro
- 67** Cronograma

# Antecedentes

El programa "Abriendo Caminos", ejecutado como "Programa PAC LEV" en la Región de Tarapacá, específicamente en Alto Hospicio y El Tamarugal fue analizado por el Equipo Técnico de Fundación Prodere. Representa una intervención de promoción y protección social de vital importancia. Su objetivo principal es brindar apoyo integral a niños, niñas y adolescentes (NNA) de 0 a 18 años que enfrentan la difícil situación de tener un adulto significativo privado de libertad (ASPL).

Este programa se dirige a aquellos NNA cuyo ASPL se encuentra cumpliendo condena o bajo medida cautelar de prisión preventiva en establecimientos penales del territorio nacional. Reconociendo el impacto adverso que la privación de libertad de un ser querido puede tener en el desarrollo y bienestar de los NNA, "Abriendo Caminos" busca mitigar los efectos negativos a través de un acompañamiento profesional y personalizado.



Dependencias PAC LEV.  
Barros Arana 66, Población El Colorado,  
Iquique, región de Tarapacá.



# *Propósito y Objetivos*

de la Intervención

## *Propósito*

El propósito fundamental de la intervención es aumentar el bienestar integral de los NNA con ASPL, abordando las complejas necesidades que surgen de esta situación.

## *Objetivos Específicos*

- Disminuir los efectos psicosociales negativos derivados de la separación forzosa del ASPL.
- Fortalecer las dinámicas relacionales positivas en el entorno familiar de cuidado del NNA.
- Favorecer la continuidad del vínculo entre el NNA y el ASPL.
- Apoyar la permanencia, reinserción y progresión escolar del NNA, así como su participación en la comunidad educativa y la prevención del acoso escolar.
- Apoyar la disponibilidad de ingresos familiares mediante la inserción laboral del adulto cuidador y el acceso a beneficios sociales.
- Facilitar la participación comunitaria del NNA y su familia, combatiendo la estigmatización y el rechazo.
- Apoyar el acceso a prestaciones, servicios y programas territoriales según las necesidades individuales.



## 01.

### *Comprender el Corazón del Asunto: Evaluación y Diagnóstico con Sensibilidad*

#### **ESCUCHAR Y CONECTAR:**

- Más que solo recopilar datos, busquemos entender las historias y experiencias de las personas.
- Realicemos conversaciones abiertas y respetuosas, donde cada voz sea valorada.
- Utilicemos herramientas de diagnóstico, pero con una mirada humana, buscando comprender las emociones y necesidades subyacentes.

#### **CONSTRUIR UN ENTENDIMIENTO COMPARTIDO:**

- Trabajemos juntos para identificar las fortalezas y desafíos, reconociendo el potencial de cada persona y comunidad.
- Elaboremos un diagnóstico que refleje la realidad vivida, donde todos se sientan representados.

## 02.

### *Tejer un Camino Juntos: Planificación Colaborativa*

#### **SOÑAR Y DEFINIR METAS EN CONJUNTO:**

- Establezcamos objetivos que resuenen con los deseos y aspiraciones de las personas.
- Asegurémonos de que cada paso sea significativo y relevante para sus vidas.

#### **CREAR ESTRATEGIAS CON CORAZÓN Y MENTE:**

- Diseñemos actividades que fomenten la participación y el empoderamiento.
- Busquemos soluciones creativas y adaptadas a cada contexto, valorando la diversidad de saberes y experiencias.
- Consideremos los modelos de intervención en Trabajo Social como herramientas valiosas, pero siempre adaptándolas a la realidad humana que tenemos enfrente.

#### **COMPARTIR RECURSOS CON GENEROSIDAD:**

- Utilicemos los recursos disponibles de manera justa y equitativa, priorizando las necesidades de quienes más lo necesitan.
- Gestionemos los recursos de manera transparente, para generar confianza y fortalecer los lazos de colaboración.

## 03.

*Caminar Lado a*

*Lado:*

*Implementación y*

*Acompañamiento*

*Cercano*

### **ACTUAR CON EMPATÍA Y FLEXIBILIDAD:**

- Implementemos las actividades con sensibilidad y respeto, adaptándonos a los ritmos y necesidades de cada persona.
- Ofrezcamos un acompañamiento cercano y constante, brindando viapojo y motivación en cada paso del camino.

### **APRENDER Y CRECER JUNTOS: MONITOREO Y SEGUIMIENTO CONTINUO:**

- Recopilemos información de manera colaborativa, valorando las opiniones y experiencias de todos.
- Utilicemos los datos para reflexionar y mejorar continuamente la intervención, siempre con una actitud de aprendizaje.
- Mantengamos una comunicación abierta y honesta, para construir relaciones de confianza y colaboración.

## 04.

*Celebrar los*

*Logros y*

*Compartir la*

*Sabiduría:*

*Evaluación y*

*Sistematización*

*con Gratitud*

### **RECONOCER EL VALOR DEL CAMINO RECORRIDO:**

- Evaluemos los resultados con una mirada apreciativa, reconociendo los logros y aprendizajes de cada persona y comunidad.
- Celebremos los éxitos y aprendamos de los desafíos, siempre con una actitud de gratitud y humildad.

### **COMPARTIR LA SABIDURÍA COLECTIVA:**

- Documentemos las experiencias y lecciones aprendidas, para que puedan inspirar y guiar a otros.
- Difundamos el conocimiento de manera accesible y creativa, utilizando diversos lenguajes y formatos.



# *Principios de la Guía*

## 01.

**La persona en el centro:** Cada intervención está diseñada para satisfacer las necesidades de cada individuo.

## 02.

**Colaboración:** La unión hace la fuerza y las mejores soluciones se logran en equipo.

## 03.

**Empoderamiento:** El objetivo es que las personas y comunidades encuentren las herramientas para salir adelante por sus propios medios.

## 04.

**Respeto:** Cada persona, comunidad y cultura tiene su propio valor y debe ser tratada con dignidad.

## 05.

**La flexibilidad:** Hay que entender que las circunstancias cambian, y que los planes deben adaptarse a los cambios.

# *Propuesta Técnica de Intervención PACLEV*

Roles Profesionales y Estrategias  
para el Fortalecimiento Familiar

El Programa Abriendo Caminos (PAC LEV) se fundamenta en una propuesta técnica de intervención que asigna roles y funciones específicos a cada profesional, con el objetivo de fortalecer el tejido social de las familias participantes. A continuación, se describen los roles profesionales y sus respectivas rutas de intervención, detallando las metodologías, modelos, técnicas e instrumentos empleados para lograr una intervención efectiva:

## **Roles Profesionales y Funciones**

- Se busca definir de manera clara y precisa las responsabilidades de cada profesional dentro del programa.
- Se establecen los roles que cada profesional debe cumplir en el acompañamiento a las familias.
- Se busca que cada profesional tenga una clara función dentro del engranaje del equipo de trabajo.

## **Rutas de Intervención**

- Se detallan las estrategias y metodologías de intervención diseñadas para abordar las necesidades específicas de cada familia.
- Se especifican los modelos de intervención social que sustentan la práctica profesional, tales como la intervención individual, grupal y comunitaria, adaptándolos a la realidad de las familias atendidas.
- Se describen las técnicas e instrumentos de evaluación y seguimiento utilizados para recopilar información relevante y medir el progreso de las familias.
- Se establecen los canales de comunicación entre los profesionales y las familias.



- Se presenta un repertorio de técnicas y herramientas que los profesionales pueden utilizar para facilitar el proceso de intervención, incluyendo entrevistas, talleres, dinámicas grupales y actividades recreativas.
- Se describen los instrumentos de evaluación y seguimiento que permiten medir el impacto de la intervención en la calidad de vida de las familias.
- Se establecen los protocolos de actuación para cada momento de la intervención.

Esta propuesta técnica se ha concebido para asegurar una intervención integral y coordinada, que responda de manera precisa a las necesidades de las familias participantes, impulsando su desarrollo y bienestar. Es fundamental destacar que el programa PAC LEV aborda el fortalecimiento del tejido individual y familiar bajo una perspectiva de género.

## *Trabajo de Equipo* **PAC LEV**

### 01.

#### **COORDINADOR/A**

Este trabajo en conjunto es fundamental para el buen funcionamiento de la eficacia y eficiencia del programa, es una relación de colaboración y apoyo mutuo con todos los miembros del equipo, para garantizar una atención integral a los niños, niñas y adolescentes y sus familias

### 02.

#### **CONSEJERO/A**

Profesional encargado de realizar sesiones individuales y grupales de consejería.

### 03.

#### **TUTOR/A**

El rol de los tutores es directo y de vital importancia para el bienestar de los niños, niñas y adolescentes y sus familias, ya que se trabaja con el objetivo principal garantizar el desarrollo integral y bienestar de todo el grupo familiar.

### 04.

#### **GESTOR/A SOCIO COMUNITARIO/A**

Es una colaboración esencial para brindar un apoyo integral a las familias, especialmente en contextos vulnerables, se enfoca en el ámbito extrafamiliar, conectando a las familias con los recursos y servicios disponibles en la comunidad.

### 05.

#### **PREPARADOR/A LABORAL**

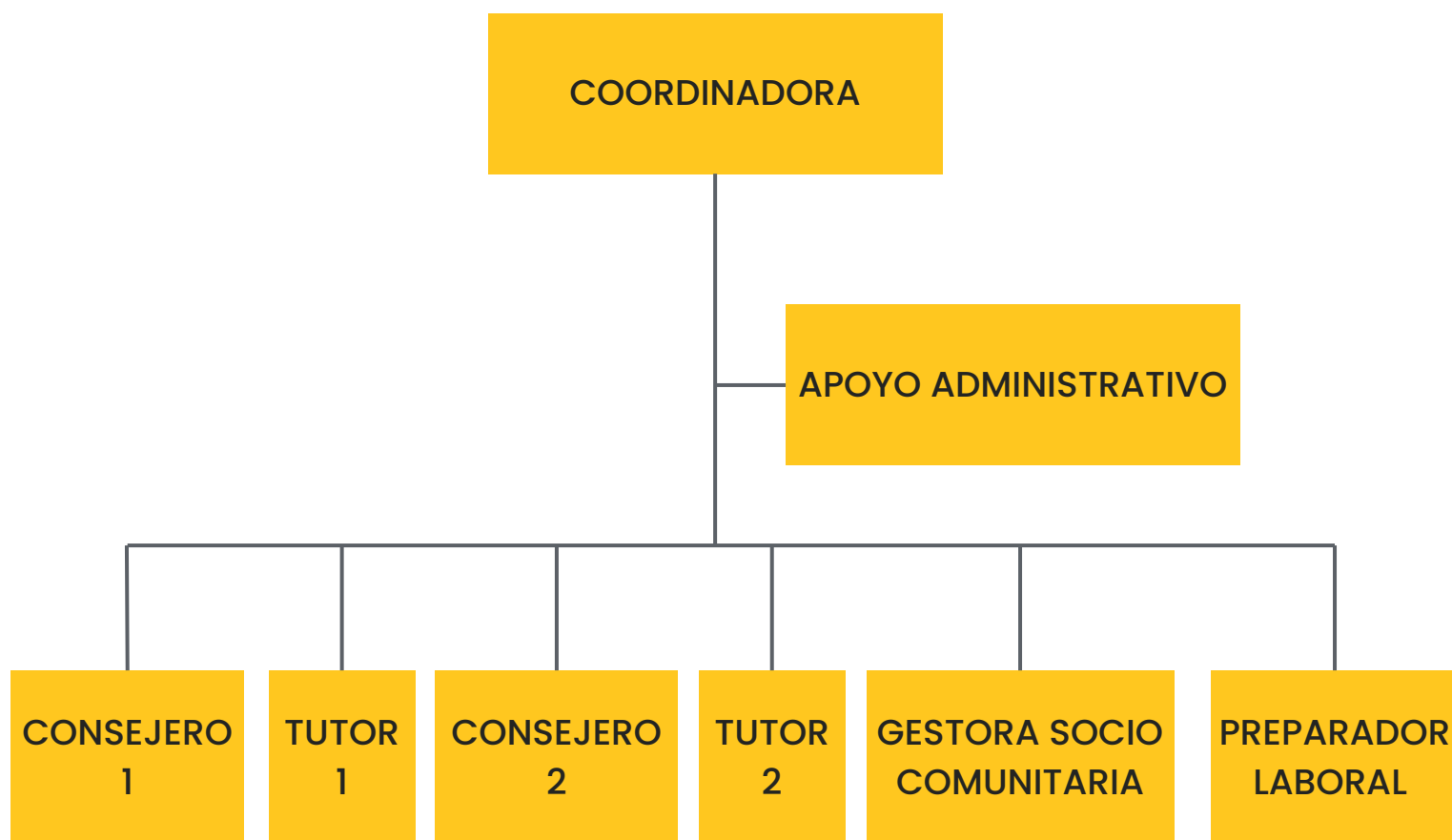
Esta colaboración se centra en fortalecer las habilidades y capacidades de la familia, con especial énfasis en el cuidador o cuidadora principal, afrontando desafíos y promoviendo su desarrollo e integralidad en el ámbito laboral y el manejo de la economía familiar.

### 06.

#### **APOYO ADMINISTRATIVO**

Este rol es fundamental en el dispositivo, dado que es la persona encargada de registrar todos los movimientos financieros, sociales y de recursos humanos del programa.

# *Organigrama* **PACLEV**





# Coordinador/a de Equipo

*El rol principal implica la dirección y supervisión integral de la implementación del programa en el territorio asignado, asegurando la adherencia a la propuesta técnica, la Nota Metodológica y las directrices emanadas de la Subsecretaría de la Niñez.*

## Responsabilidades Clave

### 01. Representación del Equipo Ejecutor

Actuar como punto de contacto para resolver dudas y consultas durante las mesas técnicas regionales y otras instancias pertinentes.

### 02. Supervisión del Desempeño Técnico

Garantizar la calidad y eficiencia del trabajo realizado por los integrantes del equipo ejecutor.

### 03. Coordinación de Reuniones Técnicas

Convocar y liderar reuniones semanales con el equipo profesional para asegurar la comunicación y la coordinación

### 04. Control de Informes

Velar por la entrega oportuna y precisa de los informes técnicos y financieros del programa.

### 05. Gestión de la Información

Asegurar el manejo adecuado y confidencial de la información de los grupos familiares, así como la correcta documentación en los instrumentos y sistemas informáticos del programa.

## 06. Mantenimiento de Registros

Garantizar la disponibilidad y organización de la información de los NNA en sus respectivas carpetas y en el sistema informático.

## 07. Participación en Instancias Técnicas

Asistir a las mesas y reuniones técnicas convocadas por la SEREMI de Desarrollo Social y Familia.

En resumen, el rol demanda un perfil con habilidades de liderazgo, gestión técnica y administrativa, y capacidad para garantizar la correcta ejecución del programa, el cumplimiento de los objetivos y la adecuada atención a los beneficiarios.

# Consejera/o Familiar

*Es la persona responsable de establecer la vinculación directa con el/la cuidadora principal a cargo de los y las niños y niñas (NN) hasta los 5 años y de entregar apoyo psicosocial según las necesidades de cada grupo familiar, orientándose a lograr mejoras en la calidad de vida y bienestar de los NN y las familias participantes del programa.*

Objetivo de la Consejería Familiar que propende al objetivo General

Fortalecer y fomentar el vínculo entre los niños y niñas con el Adulto Significativo Privado de Libertad (ASPL), a través de una consejería familiar especializada con el apoyo del cuidador/a principal que promueva el bienestar y desarrollo integral de los NNA, brindando apoyo emocional, información y herramientas para mantener y fortalecer los lazos familiares a pesar de la privación de libertad, contribuyendo a la resiliencia familiar y la protección de los derechos de la infancia, en el Programa Abriendo Caminos, PAC LEV.



## Elementos Clave

### 01.

**Enfoque en el bienestar integral:** Se destaca la importancia de abordar las necesidades emocionales y de desarrollo de los y las niños/as hasta los 5 años.

### 02.

**Apoyo emocional:** Se reconoce el impacto emocional de la privación de libertad en la familia y se ofrece apoyo y orientación para afrontarlo.

### 03.

**Mantenimiento y fortalecimiento de lazos familiares:** Se prioriza la preservación de la relación entre el ASPL y los niños y niñas, a pesar de la distancia física.

### 04.

**Resiliencia familiar:** Se pretende fortalecer la capacidad de la familia para superar las dificultades y adaptarse a la situación.

### 05.

**Protección de los derechos de la infancia:** Se enfatiza el compromiso con la defensa de los derechos de los niños y las niñas afectados por la privación de libertad de un adulto significativo.

### 06.

**Crianza responsable:** Promover la idea de que la crianza es responsabilidad tanto de hombres como de mujeres, independientemente de la presencia o ausencia del o la ASPL. Por lo que, resulta de vital importancia apoyar a los/as cuidadores (sean hombres o mujeres) en el desarrollo de habilidades de crianza, desafiando estereotipos de género sobre quien debe de asumir ciertos roles.

# *Propuesta Técnica*

Para el Trabajo con los y las  
Cuidadoras Principales y los/as  
Niños/as

## **01. Apoyo emocional y escucha activa**

Crear espacios donde él o la cuidadora pueda expresar sus emociones, preocupaciones y desafíos sin sentirse juzgado/a. Es por ello, que resulta fundamental fomentar la expresión abierta y saludable de emociones tanto en NN hasta 5 años, rompiendo con la idea de que ciertas emociones son propias de un género.

## **02. Acompañamiento en el duelo y la adaptación**

Reconocer y abordar el duelo que puedan experimentar tanto el cuidador como los NN debido a la ausencia del ASPL.

## **03. Fortalecimiento de la autoestima y resiliencia**

Ayudar al cuidador o cuidadora a reconocer sus fortalezas para afrontar la situación. Así mismo, promover estrategias de afrontamiento saludables y fomentar la resiliencia en toda la familia.

## **04. Estrategias de comunicación y vinculación**

Ofrecer herramientas para mantener y fortalecer el vínculo entre el ASPL y los niños y niñas hasta 5 años, mediante cartas, dibujos y visitas siguiendo los protocolos. Además de lo anterior, es importante, fomentar la creación de recuerdos y la narración de historias familiares para mantener presente al ASPL.

## **05. Apoyo en la crianza y desarrollo infantil**

Brindar orientación sobre la crianza positiva, disciplina respetuosa y estrategias para mejorar el comportamiento de NN hasta 5 años. Así mismo, ofrecer recursos y actividades para estimular el desarrollo cognitivo, emocional y social de los/as niños/as.

## 06. Actividades y espacios compartidos

Organizar actividades que fomenten la interacción y el disfrute entre el o la cuidadora y los niños y niñas, como juegos, lectura de cuentos, manualidades y salidas al aire libre.

## 07. Espacios de encuentro y apoyo mutuo

Facilitar la creación de grupos de apoyo donde los y las cuidadoras puedan compartir experiencias, intercambiar consejos y sentirse acompañados/as. Es importante, también, fomentar la participación en actividades comunitarias y culturales que fortalezcan el sentido de pertenencia.

## 08. Apoyo a las cuidadoras principales

Reconocer la carga adicional que suelen llevar las mujeres como cuidadoras principales, y brindarles apoyos específicos en áreas como el manejo de estrés, el acceso a recursos y la conciliación de responsabilidades, es relevante fortalecer su autonomía y empoderamiento, reconociendo sus capacidades y saberes.

## 09. Atención a las necesidades específicas de NN

Tener en cuenta que, dependiendo de la cultura, las niñas pueden estar más expuestas a realizar tareas del hogar, quitándoles tiempos para jugar o estudiar. Además, es imperante prestar atención a las necesidades particulares de NN, considerando como la privación de libertad del ASPL puede afectarles de manera diferente según su género.

## 10. Fomentar la igualdad y el respeto

Promover una comunicación respetuosa y equitativa entre todos los miembros de la familia, evitando el uso del lenguaje sexista o discriminatorio, igualmente, fomentar la participación de niños y niñas, en la toma de decisiones familiares, según su edad y capacidad

### *Consideraciones Adicionales*

- Es crucial adaptar las intervenciones a las necesidades y características específicas de cada familia, considerando su cultura, valores y creencias.
- La coordinación con otros profesionales y organizaciones que trabajen con población penitenciaria y sus familias es fundamental para brindar un apoyo integral.

## ***Instrumentos, herramientas y técnicas a utilizar***

(Ver Anexos)

### ***Visita Domiciliaria***

Es una herramienta fundamental donde se realiza el primer acercamiento con el cuidador/a principal, permite observar el entorno en el que vive la familia, sus condiciones de vida, relaciones familiares y redes de apoyo, estableciéndose un vínculo de confianza.

### ***Instrumento de Evaluación del Bienestar Integral***

Este instrumento se denomina ISCWeB (International Survey for Children Wellbeing), el cual debe aplicarse al inicio y al final de la intervención con cada niño, niña y adolescente.

### ***Instrumento estandarizado de medición, CBCL (Child Behavior Checklist)***

Para la medición del estado emocional de los niños, niñas y adolescentes, se utilizará un instrumento estandarizado de medición, el cual se denomina CBCL, este instrumento se aplicará al inicio y al final de la intervención a los niños, niñas y adolescentes, o al cuidador o cuidadora principal (CP) según sea la edad del NNA.

### ***Entrevista Semiestructurada***

El propósito general de este instrumento es la recolección de información clave mediante preguntas guiadas sobre las experiencias personales, percepciones, necesidades y creencias relacionadas con el tema de interés con las familias.

### ***Genograma***

Esta herramienta es fundamental para representar la estructura familiar, en donde se puede analizar los vínculos significativos entre cada miembro de la familia, además, sirve de utilidad para identificar problemas y patrones familiares y así poder comprender la dinámica familiar y tensiones entre los miembros.

### ***Ecomapa***

Esta herramienta gráfica muestra las relaciones entre la familia y su entorno, es de vital importancia el poder identificar las conexiones sociales y ambientales que pueden afectar la vida de cada miembro familiar, por lo que, es fundamental a través del Ecomapa identificar las fuentes de apoyo, la comprensión de las dinámicas que influyen en el bienestar, identificar áreas donde se necesite más apoyo o recursos adicionales, planificar intervenciones y/o cambios, fortalecer los vínculos de apoyo y abordar las relaciones que pueden ser fuente de conflicto o estrés.



***Mapa de redes***

Esta herramienta permite recopilar información sobre las relaciones entre las personas de una red, se usa fundamentalmente para evaluar el apoyo social y planificar intervenciones, esta herramienta se construye en conjunto con la persona, en donde se visualizan las relaciones personales desde la más intensa hasta la más distante, se visualizan los subsistemas dentro de la familia, se identifican los recursos de apoyo social, se detectan las carencias familiares, sospechas de problemas intra y extrafamiliares, como también el identificar y priorizar las necesidades y problemas en la familia.

***Observación no participante***

Esta técnica consiste en observar un fenómeno en este caso actividades grupales, sin intervenir en él, en donde se obtiene una visión objetiva del comportamiento de los NN y sus familias, para el estudio de su estructura y vida cotidiana.

***FODA***

Es una herramienta de análisis estratégico que permite evaluar la situación actual del cuidador/a principal, su principal función es identificar los factores internos y externos que pueden influir en el logro de los objetivos.

***Matriz de Hanlon***

Es una herramienta de priorización, su objetivo principal es ayudar a los profesionales a tomar decisiones informadas sobre qué problemas se deben abordar primero, basándose en una serie de criterios objetivos, para desarrollar intervenciones efectivas.

***Encuesta de satisfacción***

Esta técnica se utiliza para recopilar información de manera individual o grupal, para identificar necesidades, tomar decisiones y mejorar las satisfacciones de los y las participantes, en este caso familias. Por lo que, es importante diseñar la encuesta, fomentar la participación, analizar los resultados para desarrollar planes de acción.

## *Etapas del Ciclo Tecnológico*

### *Fase de Diagnóstico*

Primer acercamiento con el cuidador/a principal y las familias, es un proceso investigativo que analiza problemas, necesidades y sus causas, se define y comprende el problema que se desea abordar y se realiza un análisis exhaustivo de la situación actual.

### *Fase de Planificación*

Esta fase consta del proceso de organizar, racionalizar y definir todas las acciones que se van a llevar a cabo para planear la intervención, el objetivo es mejorar el bienestar de los NNA que enfrentan situaciones de vulnerabilidad. Explicando la importancia de la intervenir, estableciendo metas para alcanzar los objetivos propuestos.

### *Fase de Intervención*

Esta fase es un proceso planificado que se realiza para contribuir a los NNA y sus cuidadores/as principales a superar desafíos y mejorar su bienestar integral, evaluando la situación a través del plan de acción, se brinda orientación, se coordinan acciones, se implementan instrumentos y técnicas y modelos de intervención.

**Modelo de Inteligencia Emocional:** Se basa en cinco competencias principales: Autoconciencia, Autorregulación, Motivación, Empatía y Habilidades sociales, se centra en las relaciones con los demás, la consecución de metas y la superación de obstáculos, a la vez ayuda a superar actitudes, creencias y hábitos negativos, permitiendo una mayor adaptabilidad de las personas ante los cambios (Goleman, 1995).

**Modelo de Intervención en Crisis:** La intervención en crisis se enfoca en empoderar a la persona o familia afectada, proporcionándoles herramientas y fortaleciendo sus capacidades para superar la situación crítica. (Instituto de Formación e Innovación Social, 2012)

**Enfoque Centrado en la Familia:** Este enfoque es una forma de trabajar con las familias para mejorar su bienestar, se centra en la idea de que las familias tienen fortalezas y recursos que pueden ayudarles a ser más competentes, reconociendo su cultura, tradiciones y experiencias familiares, trabajando con la familia en cada etapa del proceso, proporcionando una atención altamente individualizada, lo anterior busca reducir riesgos en las familias y fomentar los factores protectores, cuidar las necesidades de los NN, fortaleciendo todas las etapas de vida, activando cambios frente a las diversas problemáticas, para lograr un mejor funcionamiento relacional y social (Martínez, Villaescusa, 2002).

### *Fase de Monitoreo y Evaluación*

Esta fase es fundamental para examinar los tres elementos de una intervención (proceso, impacto y resultados), lo que permitirá monitorear ex ante, ex dure y ex post el proceso. Así mismo la evaluación muestra si se cumplió con lo planteado en la planificación e intervención sobre las acciones esperadas, y si están acciones llevaron a los resultados previstos en los NN y los cuidadores/as principales.

### *Fase de Sistematización*

Es un proceso de interpretación crítica de las experiencias vividas en el programa, consta de la recolección de datos de las personas participantes del programa y los profesionales, codificación y registro de datos, análisis de la realidad social, el identificar que datos son útiles para la obtención de información relevante y reconstruir la intervención social, reflexionar sobre las necesidades de los NNA y los cuidadores/as principales, todo lo anterior, para reconstruir e interpretar las experiencias de prácticas realizadas.

# *Tutor/a*

## Rol y Ruta de Acompañamiento

*El tutor jugará un papel fundamental en el proceso de intervención, brindando un acompañamiento individualizado y grupal adaptado a las necesidades y características únicas de cada niño, niña o adolescente (NNA) entre 6 y 17 años y 11 meses.*

## Acompañamiento

- Fomentar un ambiente de confianza y diálogo, permitiendo que cada NNA se sienta cómodo y seguro al expresar sus pensamientos, sentimientos y experiencias.
- Proporcionar un espacio de escucha activa y empática, donde el tutor pueda comprender las necesidades y desafíos individuales de cada NNA.
- **Individualización:** El acompañamiento se adaptará a las características individuales de cada NNA, considerando sus necesidades, intereses y ritmos de aprendizaje.



- **Flexibilidad:** El tutor será flexible y adaptable en su enfoque, ajustando su estrategia según las necesidades y respuestas de cada NNA.
- **Mejora de la autoestima y la confianza:** El acompañamiento individualizado y adaptado ayudará a cada NNA a desarrollar una mayor autoestima y confianza en sí mismo.
- **Desarrollo de habilidades sociales y emocionales:** El tutor ayudará a cada NNA a desarrollar habilidades sociales y emocionales, como la comunicación efectiva, la empatía y la resolución de conflictos

## *Sugerencias de Técnicas e Instrumentos a utilizar por los y las Tutores*

(Ver Anexos)

En el marco del programa PAC LEV, los y las tutores/as trabajan en estrecha colaboración con los niños, niñas y adolescentes (NNA) y presencia de su cuidador principal (CP) para promover su desarrollo integral y bienestar. Con el objetivo de abordar las necesidades y desafíos únicos de cada NNA, los tutores emplean una variedad de técnicas e instrumentos cuidadosamente seleccionados y diseñados para fomentar el crecimiento y el aprendizaje.

### Técnicas

### Descripción

#### *Crónicas Individuales o Grupales*

EL y la tutor/a del programa PAC - LEV mantendrá un registro detallado de las interacciones y actividades realizadas con cada NNA, lo que permitirá identificar patrones, fortalezas y debilidades.

**Crónica Grupal:** se centra en el grupo como unidad y recopila información sobre el grupo en su conjunto.

**Crónica Individual:** se centra en el individuo y recopila información específica sobre el individuo.

#### *Pauta de Observación No Participante*

El y la tutor/a realizará observaciones no participantes de las interacciones y comportamientos de los NNA en diferentes contextos, lo que permitirá identificar necesidades y patrones de comportamiento.

Se una técnica de investigación y evaluación que implica observar a los participantes (individuos o grupos) sin intervenir ni participar en su comportamiento o actividades. El objetivo es recopilar datos objetivos y precisos sobre el comportamiento, las interacciones y los procesos que ocurren en un contexto específico.



### *Encuesta de Satisfacción*

La encuesta de satisfacción permite evaluar la efectividad del tutor/a en la implementación del programa, identificar necesidades de capacitación y mejorar la comunicación entre tutores y los NNA.

Es una herramienta fundamental para evaluar la calidad de un programa o servicio, identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas para mejorar la experiencia de los participantes. En el contexto del programa de tutoría para niños, niñas y adolescentes (NNA), la encuesta de satisfacción es especialmente importante por la retroalimentación que entrega.

### *Visita Domiciliaria*

La visita domiciliaria permite conocer el entorno familiar del niño niña o adolescente (NNA) incluyendo la estructura familiar, y la relación entre los miembros el nivel de apoyo y recursos disponibles para el (NNA) y los patrones de comunicación y resolución de conflictos

El propósito principal de esta visita es obtener información directa sobre la situación socioeconómica, familiar y personal del individuo o grupo familiar.

### *Memorias en Papel (creación propia de PAC LEV)*

El propósito principal de esta visita es obtener información directa sobre la situación socioeconómica, familiar y "Memorias en Papel" como un tesoro personal, diseñado para capturar y preservar los momentos más especiales de la infancia. Sería un espacio donde los NN puedan expresar su creatividad, compartir sus historias y guardar sus recuerdos más preciados del individuo o grupo familiar.

## Instrumentos

## Descripción

*Entrevista Semiestructurada*

La entrevista semi-estructurada le ayuda al tutor de varias maneras conocer, establecer una relación y recopilar Información del niño, niña y adolescente y su cuidador principal.

Una entrevista semi estructurada es un tipo de entrevista que combina elementos de la entrevista estructurada y la entrevista no estructurada. En una entrevista semi estructurada, el entrevistador tiene una guía de preguntas y temas a abordar, pero también tiene la flexibilidad de explorar temas adicionales y hacer preguntas follow-up según sea necesario.

*"CBCL" (child Behavior Checklist)*

Es un instrumento que mide el estado emocional y su aplicación a los NNA y su CP se aplica al inicio y al final de la intervención (según la edad de NNA). Instrumento que lo pone a disposición la Sub- secretaria de la Niñez.

*ISCWeB (International Survey for Children Wellbeing)*

Es un instrumento que mide el bienestar integral y se aplica al inicio y al final de cada intervención con el NNA. Instrumento que lo pone a disposición la Sub- secretaria de la Niñez.

Para lograr una comprensión profunda de las necesidades individuales de cada niño, niña o adolescente (NNA), es fundamental emplear las técnicas e instrumentos porque permiten recopilar información precisa y relevante. A través de la aplicación de estas técnicas e instrumentos, el tutor podrá:

- Identificar las necesidades emocionales, educativas y sociales únicas de cada NNA.
- Reconocer áreas de fortaleza y debilidad en cada NNA.
- Crear un plan de acción personalizado que se adapte a las necesidades y objetivos de cada NNA.
- Mejorar la efectividad de los servicios ofrecidos.
- Fortalecer la relación tutor-NNA a través de una comunicación más efectiva y una comprensión más profunda de las necesidades individuales

# *Propuesta Técnica de Intervención*

La intervención con niños, niñas y adolescentes (NNA) se llevará a cabo en estrecha colaboración con las consejeras, implementando sesiones dinámicas y talleres diseñados para generar un impacto positivo y duradero en su desarrollo. Estas sesiones se estructurarán de la siguiente manera:

Para el Trabajo con Niños, Niñas y Adolescentes

- Se priorizará la participación de los NNA, fomentando un ambiente seguro y de confianza donde puedan expresar sus opiniones y emociones.
- Se utilizarán dinámicas interactivas y juegos para facilitar el aprendizaje y la reflexión.

Los /as tutores/as trabajarán con dos modelos de intervención cuidadosamente seleccionados para abordar las necesidades y desafíos únicos de los niños, niñas y adolescentes (NNA). Estos modelos han sido elegidos por su eficacia comprobada en la promoción del desarrollo integral y la mejora de la calidad de vida de los NNA.

## *Modelos de Intervención*

- El modelo socioeducativo de Vygotsky se centra en la idea de que el aprendizaje es un proceso social y cultural. (Vygotsky,1896). En este contexto, los tutores juegan un papel fundamental en el proceso de aprendizaje de los niños, niñas y adolescentes (NNA).  
En el programa PAC-LEV los tutores proporcionan modelos de aprendizaje, facilitan la zona de desarrollo próximo y fomentan la interacción social. Los NNA, por su parte, aprenden a través de la interacción social, desarrollan habilidades y estrategias de aprendizaje efectivas y fortalecen su autoestima y confianza.
- El modelo socioemocional de Goleman ofrece una perspectiva valiosa para la tutoría, destacando la importancia de las habilidades socioemocionales en el desarrollo personal y social de los NNA. (Goleman,1995). Al aplicar este modelo, los tutores del programa PAC-LEV pueden promover el desarrollo socioemocional de los NNA, ayudándolos a convertirse en personas más empáticas, autoconscientes y resilientes.

# Proceso de Monitoreo y Evaluación

El monitoreo y la evaluación serán procesos ex ante, ex dure, ex post debe ser continuos y son fundamentales para asegurar que cada niño, niña o adolescente (NNA) reciba el apoyo y la intervención adecuados para alcanzar sus objetivos y metas. Esto incluirá seguimientos periódicos y evaluaciones sistemáticas para:

Ex Ante - Ex Dure - Ex Post

## Ex Ante (Evaluación Inicial)

- **Evaluar el progreso de cada NNA:** El monitoreo y la evaluación permitirán evaluar el progreso de cada NNA en relación con sus objetivos y metas, identificando áreas de fortaleza y debilidad.
- **Ajustar el plan de intervención:** Los resultados del monitoreo y la evaluación se utilizarán para ajustar el plan de intervención, asegurando que se adapte a las necesidades cambiantes de cada NNA.
- **Mejorar la calidad de los servicios:** El monitoreo y la evaluación permitirán identificar áreas de mejora en los servicios proporcionados, lo que permitirá implementar cambios y mejoras para asegurar la calidad de los servicios.

## Ex Dure (Monitoreo Continuo)

- **Seguimientos periódicos:** Se realizarán seguimientos periódicos con cada NNA para evaluar su progreso y ajustar el plan de intervención según sea necesario.
- **Reuniones de evaluación:** Se celebrarán reuniones de evaluación con el equipo para discutir los resultados del monitoreo y la evaluación, y tomar decisiones informadas sobre los ajustes necesarios en el plan de intervención.
- **Instrumentos de evaluación:** Se utilizarán instrumentos de evaluación estandarizados y validados para evaluar el progreso de cada NNA y asegurar la objetividad y la fiabilidad de los resultados. Instrumentos que son aplicados al inicio y termino del programa abriendo caminos.

## Ex Post (Evaluación Final)

- **Mejora de los resultados:** El monitoreo y la evaluación permitirán mejorar los resultados de cada NNA, asegurando que reciban el apoyo y la intervención adecuados para alcanzar sus objetivos y metas.
- **Aumento de la eficacia:** El monitoreo y la evaluación permitirán aumentar la eficacia de los servicios proporcionados, asegurando que se adapten a las necesidades cambiantes de cada NNA.
- **Fortalecimiento de la relación equipo-NNA:** El monitoreo y la evaluación permitirán fortalecer la relación entre el equipo y cada NNA, asegurando que se sientan valorados y apoyados en su proceso de desarrollo.

# Propuesta de Actividades

Para NNA de 6 a 9 años

## Taller de Habilidades Socioemocionales "Amigos y Sentimientos"

### Objetivo

Fomentar la empatía y la amistad entre los niños y niñas.

### Materiales

- Tarjetas con emociones (alegría, tristeza, enojo, etc.)
- Hojas de papel y lápices
- Pizarra y marcadores

### Duración

45 minutos.

### Desarrollo

- 01. Introducción (5 minutos):** Presentación del tema y objetivos del taller.
- 02. Actividad 1 (15 minutos):** Los NN recibirán tarjetas con emociones y deberán explicar cómo se sienten cuando experimentan esa emoción.
- 03. Actividad 2 (15 minutos):** Los NN crearán un dibujo o una historia sobre una situación en la que mostraron empatía hacia un amigo.
- 04. Conclusión (10 minutos):** Se resumirán los aprendizajes y se fomentará la práctica de la empatía y la amistad.

## Actividad Recreativa y Deportiva "Juegos de Equipo"

### Objetivo

Fomentar el trabajo en equipo y la cooperación entre los niños y niñas.

### Materiales

- Pelota de fútbol o baloncesto
- Conos o marcadores

### Duración

45 minutos.

### Desarrollo

- 01. Introducción (5 minutos):** Presentación del tema y objetivos de la actividad.
- 02. Actividad 1 (20 minutos):** Los NN participarán en un juego de fútbol o baloncesto, enfatizando la importancia del trabajo en equipo y la cooperación.
- 03. Actividad 2 (15 minutos):** Los NN participarán en un juego de "captura la bandera" o "escondite", fomentando la cooperación y el trabajo en equipo.
- 04. Conclusión (5 minutos):** Se resumirán los aprendizajes y se fomentará la práctica del trabajo en equipo y la cooperación.



## Charla y Conferencia

### “Cuidado del Cuerpo y la Salud”

#### Objetivo

Educar a los niños y niñas sobre la importancia del cuidado del cuerpo y la salud.

#### Materiales

- Imágenes y diagramas del cuerpo humano
- Folletos o materiales impresos sobre salud y nutrición

#### Duración

45 minutos.

#### Desarrollo

- 01. Introducción (5 minutos):** Presentación del tema y objetivos de la charla.
- 02. Presentación (20 minutos):** Se presentará información sobre el cuidado del cuerpo y la salud, utilizando imágenes y diagramas del cuerpo humano.
- 03. Discusión (15 minutos):** Los NN participarán en una discusión sobre la importancia del cuidado del cuerpo y la salud.
- 04. Conclusión (5 minutos):** Se resumirán los aprendizajes y se fomentará la práctica de hábitos saludables.

## Taller de Pinturas

### “La Magia de la Pintura”

#### Objetivo

- Fomentar la creatividad y la imaginación.
- Desarrollar las habilidades motoras y la coordinación.
- Promover la expresión emocional y la autoexpresión.

#### Materiales

- Pinturas acrílicas o temperas
- Pinceles de diferentes tamaños y texturas
- Papel o lienzo para pintar

#### Duración

45 minutos.

#### Desarrollo

- 01. Presentación y calentamiento (5 minutos):** El instructor presentará el taller y hará un calentamiento con los niños y niñas.
- 02. Técnica de Pintura (10 minutos):** El instructor enseñará diferentes técnicas de pintura, como el uso de pinceles y la mezcla de colores.
- 03. Pintura Libre (20 minutos):** Los NN pintarán libremente, utilizando las técnicas aprendidas y expresando sus emociones y pensamientos.
- 04. Conclusión (10 minutos):** El instructor recopilará las obras de arte y las mostrará a los niños y niñas, felicitándolos por su creatividad.

- Crear un ambiente relajado y divertido.
- Fomentar la creatividad y la imaginación.
- Proporcionar retroalimentación constructiva.

### Consejos para el Instructor

# Propuesta de Actividades

27

Para Adolescentes de 12 a 17 años

## Taller de Habilidades Socioemocionales “Autoconocimiento y Empatía”

### Objetivo

Fomentar la autoconciencia y la empatía entre los adolescentes.

### Materiales

- Tarjetas con emociones y pensamientos.
- Hojas de papel y lápices.
- Pizarra y marcadores.

### Duración

45 minutos.

### Desarrollo

- 01. Introducción (5 minutos):** Presentación del tema y objetivos del taller.
- 02. Actividad 1 (15 minutos):** Los adolescentes recibirán tarjetas con emociones y pensamientos y deberán reflexionar sobre cómo se relacionan con sus propias experiencias.
- 03. Actividad 2 (15 minutos):** Los adolescentes crearán un dibujo o una historia sobre una situación en la que mostraron empatía hacia alguien.
- 04. Conclusión (10 minutos):** Se resumirán los aprendizajes y se fomentará la práctica de la autoconciencia y la empatía.

## Actividad Recreativa y Deportiva “Juegos de Estrategia y Cooperación”

### Objetivo

Fomentar el trabajo en equipo y la cooperación entre los adolescentes.

### Materiales

- Juegos de mesa (ajedrez, damas, etc.)
- Pelota de fútbol o baloncesto
- Conos o marcadores

### Duración

45 minutos.

### Desarrollo

- 01. Introducción (5 minutos):** Presentación del tema y objetivos de la actividad.
- 02. Actividad 1 (20 minutos):** Los adolescentes participarán en juegos de mesa que requieren estrategia y cooperación.
- 03. Actividad 2 (15 minutos):** Los adolescentes participarán en un juego de fútbol o baloncesto, enfatizando la importancia del trabajo en equipo y la cooperación.
- 04. Conclusión (5 minutos):** Se resumirán los aprendizajes y se fomentará la práctica del trabajo en equipo y la cooperación.

## Charla y Conferencia

### *“Salud Mental y Bienestar”*

#### Objetivo

Educar a los adolescentes sobre la importancia de la salud mental y el bienestar.

#### Materiales

- Presentación en PowerPoint
- Folletos o materiales impresos sobre salud mental y bienestar

#### Duración

45 minutos.

#### Desarrollo

**01. Introducción (5 minutos):** Presentación del tema y objetivos de la charla.

**02. Presentación (20 minutos):** Se presentará información sobre la salud mental y el bienestar, utilizando una presentación en PowerPoint y folletos o materiales impresos.

**03. Discusión (15 minutos):** Los adolescentes participarán en una discusión sobre la importancia de la salud mental y el bienestar.

**04. Conclusión (5 minutos):** Se resumirán los aprendizajes y se fomentará la práctica de hábitos saludables para la salud mental y el bienestar

## Taller de Responsabilidad Sexual

### *Para Adolescentes entre 13 y 17 años*

#### Objetivo

- Fomentar la conciencia y la responsabilidad en la toma de decisiones sexuales.
- Proporcionar información precisa y actualizada sobre la salud sexual y reproductiva.
- Promover la comunicación abierta y honesta sobre la sexualidad.

#### Materiales

- Presentación en PowerPoint o diapositivas
- Folletos o materiales impresos sobre salud sexual y reproductiva
- Tarjetas con preguntas o temas de discusión

#### Duración

45 minutos.

#### Desarrollo

**01. Introducción y Presentación (5 minutos):** El instructor presentará el taller y los objetivos.

- 02. Información sobre salud sexual y reproductiva (15 minutos):** El instructor proporcionará información precisa y actualizada sobre la salud sexual y reproductiva, incluyendo la prevención de enfermedades de transmisión sexual (ETS) y el embarazo no deseado.
- 03. Discusión y preguntas (15 minutos):** Los adolescentes participarán en una discusión abierta y honesta sobre la sexualidad, utilizando tarjetas con preguntas o temas de discusión.
- 04. Conclusión y reflexión (10 minutos):** El instructor recopilará las reflexiones y comentarios de los adolescentes y proporcionará recursos adicionales para la salud sexual y reproductiva.

## *Consejos para el Instructor*

- Crear un ambiente seguro y respetuoso.
- Fomentar la participación y la comunicación abierta.
- Proporcionar información precisa y actualizada

### Recursos Adicionales

- Folletos o materiales impresos sobre salud sexual y reproductiva.
- Enlaces a sitios web confiables sobre salud sexual y reproductiva.
- Números de teléfono o direcciones de centros de salud sexual y reproductiva.

# *Finalización Plan de Intervención*

## *Cierre y Reflexión*

*El cierre y reflexión del plan es un paso fundamental para evaluar y mejorar el programa diseñado para los niños, niñas y adolescentes (NNA). En este proceso, se analiza el impacto del programa en los NNA, se identifican áreas de mejora y se celebran los logros alcanzados.*

Proceso de Cierre

## *Revisión Final*

La revisión final del plan es un momento crucial para evaluar si se han alcanzado los objetivos y metas establecidos. En este proceso, se debe analizar los logros y áreas de mejora, identificando qué actividades fueron efectivas y cuáles requieren ajustes. Esta evaluación permite realizar ajustes y mejoras para futuras implementaciones del programa.

## *Informe de Resultados*

El informe de resultados es un documento fundamental que resume el impacto del programa en los NNA. En este informe, se deben incluir los logros alcanzados, las áreas de mejora identificadas y las recomendaciones para futuras implementaciones del programa. Este informe es esencial para compartir los resultados con los interesados, incluyendo a los cuidadores principales, los educadores y los responsables de la política pública.



# Gestor/a Socio Comunitaria

*Encargada(o) de promover los derechos humanos y propiciar la participación activa e integración social de NNA y CP, a través de la articulación de redes y actores relevantes del territorio, previniendo o reparando situaciones de riesgo como acoso escolar, discriminación y estigmatización social.*

Acompañamiento Socio comunitario

*En términos generales, el proceso de intervención del Gestor/a Sociocomunitario/a busca fortalecer el tejido social y redes de apoyo que faciliten resignificar la experiencia traumática de la separación forzosa, fortaleciendo los vínculos familiares y una reorganización familiar efectiva y saludable.*

## Propósito de la Intervención Sociocomunitaria

Fortalecer el tejido social y el bienestar integral de NNA y sus familias, mediante acciones de acompañamiento que propicien la participación activa en comunidad, cohesión social y el acceso equitativo a recursos y servicios.

## Objetivo del Cargo

*“Donde las vías del apoyo y las rutas de la esperanza se entrelazan, el viajero encuentra redes que sostienen y caminos que avanzan.”*

Cruce Ferroviario, La Puntilla, Iquique.



Fortalecer la participación de Niños, Niñas y Adolescentes (NNA) y sus Cuidadores Principales (CP) en su comunidad y espacio educativo, a través del desarrollo de acciones que promuevan la integración social, la vinculación con redes territoriales y la prevención de situaciones de riesgo, fomentando el rol activo de sus cuidadores principales y actores comunitarios en la garantía de sus derechos.

# Funciones Principales

01. Desarrollar sesiones individuales, grupales y comunitarias en el ámbito territorial y escolar, que permitan abordar las necesidades de participación en el espacio territorial y educativo del NNA, conforme a la evaluación integral y plan de intervención.
02. Desarrollar encuentros y actividades a nivel territorial con los NNA, CP y otros actores presentes en el territorio a fin de propiciar condiciones e instancias que permitan fortalecer los espacios de participación de los NNA y sus familias, favoreciendo así su relación y vinculación con la comunidad comprendiendo que la privación de libertad impacta en aspectos individuales, familiares y comunitarios.
03. Coordinar y desarrollar instancias con los NNA a fin de identificar de manera conjunta actividades en el marco de sus intereses e identificación de necesidades locales.
04. Desarrollar actividades de difusión, promoción y sensibilización con los actores del territorio respecto a los derechos de los NNA.
05. Coordinar talleres y actividades con los NNA y adultos de la comunidad en el marco de la promoción de los derechos de los NNA y el rol de la comunidad como garante inter-relacional de dichos derechos.
06. Mantener una óptima coordinación con los demás integrantes del equipo a cargo de la implementación del Programa, con el objetivo de articular y/o complementar la intervención, entregando un acompañamiento psicosocial integral orientado a mejorar las condiciones de bienestar de los grupos familiares atendidos.
07. Releva la figura de cada CP es fundamental para que la intervención con NNA sea sostenible en el tiempo e impacte significativamente en sus cuidados una vez finalice el Programa. Sobre todo cuando la labor principal de cuidados es ejercida por adultas mayores, principalmente por abuelas maternas y paternas. Será labor del gestor/a en articulación con el equipo de trabajo poder evaluar e identificar redes familiares y/o de terceros significativos que puedan facilitar el apoyo a la crianza de NNA.
08. Dar un debido resguardo a la información de cada uno de los NNA y CP en la intervención y otros actores involucrados en el proceso de intervención manteniendo la confidencialidad de la información.

09. Ingresar la información de los usuarios (as) en las plataformas de apoyo que indique la Subsecretaría de la Niñez.
10. Aplicar los instrumentos técnicos y administrativos que les son proporcionados por la SEREMI de Desarrollo Social y Familia (MIDESOF).
11. Participar en reuniones técnicas realizadas por el equipo de trabajo.
12. Participar en las instancias convocadas por el Organismo Ejecutor y la SEREMI de Desarrollo Social y Familia.

## **Modelo de Intervención Sugerido**

### ***Modelo de Intervención en Red (Victor Maetínez Ravanal)***

El Modelo de Intervención en Red, desarrollado a partir de los planteamientos de Ross Speck y otros autores, se basa en la movilización y fortalecimiento de redes de apoyo como estrategia fundamental para responder a problemáticas que afectan a individuos y familias. Este enfoque propone la transformación de una red social focal en una red operante, promoviendo la autonomía y el bienestar de las personas involucradas.

## ***Principios del Modelo de Intervención en Red***

*La intervención en red implica la articulación de recursos comunitarios e institucionales, asegurando una respuesta integral a las necesidades del sujeto-foco, ya sea una persona, familia o grupo. Los principales objetivos de este modelo son:*

- Proporcionar apoyo afectivo y organizacional para afrontar crisis y procesos de cambio.
- Reconstruir o fortalecer redes sociales que faciliten la resolución de problemas.
- Evitar la dependencia institucional, promoviendo el desarrollo de capacidades propias de la comunidad y la familia.
- Facilitar la expresión de necesidades y percepciones diversas dentro de la red de apoyo.
- Promover la co-construcción de soluciones con la participación activa de los involucrados.

Para el Trabajo con los y las  
Cuidadoras Principales y los/as  
Niños/as

## 01. Fortalecimiento del Apoyo Afectivo y Organizacional

Se trabaja con la red primaria (familia extendida, amigos, vecinos) y la red secundaria (organizaciones comunitarias, programas estatales, ONG) para generar un soporte estable que contribuya al bienestar emocional y material de los NNA.

## 02. Movilización de Recursos Comunitarios e Institucionales

Se activan redes comunitarias para garantizar el acceso a servicios de educación, salud y protección social, minimizando el impacto de la privación de libertad del adulto significativo en la calidad de vida del niño, niña o adolescente.

## 03. Prevención del Quiebre Familiar y Social

La intervención en red busca evitar la fragmentación del núcleo familiar y social, favoreciendo la permanencia de los NNA en entornos protectores y reduciendo el riesgo de institucionalización o desarraigo.

## 04. Promoción de la Autonomía y Participación

Se potencia la capacidad de autogestión de las familias y su empoderamiento en la toma de decisiones, fomentando la generación de estrategias de afrontamiento sostenibles a largo plazo.

El Modelo de Intervención en Red permite responder de manera contextual y situada a las necesidades de NNA con un adulto significativo privado de libertad, asegurando una intervención integral que fortalezca la red de apoyo, promueva la resiliencia familiar y fomente la autonomía de los involucrados. Su implementación requiere una mirada interdisciplinaria, flexibilidad y creatividad, articulando recursos comunitarios e institucionales en función del bienestar de los niños, niñas y adolescentes y su entorno familiar.

# Propuesta Plan de Trabajo

Ruta de Acompañamiento

## ***Etapas de Implementación y Preparación***

### ***Proceso de Convocatoria***

- Ingreso del equipo de trabajo (Coordinador, Consejeros, Tutores, Gestor y Preparador laboral) y representante de MIDESOF, a Centros de Cumplimiento Penitenciario para la presentación del programa y levantar posibles usuarios participantes en cumplimiento de los requisitos de ingreso al programa.
- Realizar en conjunto con el equipo de trabajo e instituciones supervisoras, el levantamiento de solicitudes de ingresos espontáneos, en cumplimiento de los requisitos de ingreso al programa.

### ***Mapeo de Redes y Gestión Territorial***

- Identificar actores clave del territorio; establecimientos educacionales, centros de salud, instituciones, entre otros pertinentes a los objetivos del Plan de Intervención y el Programa.
- Realizar vía email primer acercamiento con redes institucionales, educativas y actores clave para coordinar reuniones y otras gestiones intersectoriales.
- Presentar el Programa y objetivos en reuniones con actores territoriales, establecimientos educativos, Instituciones, entre otros, presentes en las comunas y localidades que abarca la ejecución del programa.
- Presentar el Programa a la comunidad del entorno cercano donde se encuentra instalada la Oficina del programa. (Vecinos, empresas, entre otros)

### ***Sistematización y gestión de la Información e instrumentos***

- Diseñar Mapa de Oportunidades: Identificar redes y espacios de participación en el territorio.
- Elaborar FODA Cruzado de las redes en el Territorio: Analizar fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas.



- Elaborar y presentar al Equipo de trabajo la Ficha de Levantamiento de Redes, intereses y necesidades de NNA y CP.
- Registrar de forma detallada las redes institucionales y comunitarias disponibles, con datos relevantes para su contacto y gestión colaborativa.
- Elaborar Actas de Redes, Mesas técnicas e Intersectoriales.

---

#### *Gestión de Recursos*

- Elaborar carta de solicitud de donaciones.
  - Realizar solicitud de donaciones a actores territoriales clave, según necesidades del programa y población objetivo.
  - Mantener registro documental de las gestiones de recursos realizadas, con medios verificadores.
- 

## ***Etapa de Evaluación Integral y Diseño del Plan de Intervención***

#### *Levantamiento de Información*

- Recepcionar la información diagnóstica del equipo de trabajo (Consejeros, Tutores y Preparador Laboral).
  - Registrar redes, intereses y necesidades de cada NNA y CP.
  - Evaluar antecedentes y necesidades individuales y familiares.
  - Levantar e ingresar en fichas de caso y SIGEC documentos relevantes de usuarios (Matrículas, inscripción en centros de salud, CI, entre otros)
- 

#### *Plan de Intervención*

- Planificar Estrategias Sociocomunitarias, articulación de redes, y actividades participativas para NNA y CP, acorde a necesidades detectadas en la evaluación integral.
- 

#### *Coordinación de Redes y gestión de la información*

- Coordinar con redes según necesidades individuales y del programa.
  - Redactar actas y lista de NNA y CP vinculados a cada gestión de redes.
  - Registrar acciones ejecutadas y evidencias de gestión en apartado de redes inserto en las fichas de caso y en plataforma SIGEC.
-

## ***Etapa de Implementación del Plan de Intervención***

### ***Articulación de Redes y Manejo de la Información***

- Articular con actores clave que permitan fortalecer el rol del cuidador, los modelos de crianza y vínculos familiares.
- Coordinar con actores para el desarrollo de talleres y actividades de sensibilización en derechos humanos de NNA.
- Registrar de redes familiares y comunitarias en fichas de caso, en apartado de redes.
- Elaborar de Mapa de Redes Individual: Visualización de conexiones de apoyo de cada NNA y su cuidador.
- Generar actas y medios verificadores de acciones y actividades comunitarias ejecutadas.

### ***Estrategias de Difusión y Sensibilización***

- Diseñar material de sensibilización (boletines, flyers, material audiovisual).
- Implementar actividades y campañas de sensibilización sobre derechos de NNA y rol de la comunidad.
- Difundir en plataformas digitales y redes comunitarias el Programa y actividades realizadas, protegiendo la confidencialidad de las identidades e información de los usuarios del programa.
- Participar en Ferias de Redes y actividades comunitarias.

## ***Etapa de Evaluación de Resultados de la Intervención***

### ***Resultados Esperados y Logro de Objetivos***

- Aumento de la participación de NNA en actividades comunitarias y educativas.
- Aumento de las redes de apoyo para NNA y CP.
- Fortalecimiento del vínculo entre NNA y CP con la comunidad.
- Implementación efectiva de estrategias de integración y prevención de riesgos en la comunidad territorial y educativa.
- Creación de redes de apoyo sostenible para la crianza de NNA.
- Registrar el proceso de intervención y resultados con evidencia documentada en fichas de caso y plataforma SIGEC.

### ***Cierre y Egreso***

- El proceso de cierre implica la entrega de una retroalimentación estructurada a los NNA, CP y actores comunitarios involucrados, con el fin de reforzar los aprendizajes obtenidos y consolidar las estrategias de afrontamiento adquiridas.
- Se documenta el proceso de intervención en fichas de caso y en la plataforma SIGEC, registrando los avances, logros y desafíos pendientes.

### ***Seguimiento Post-Intervención***

- Para asegurar la continuidad del proceso y prevenir posibles retrocesos, se establece un plan de seguimiento de 1 mes según orientaciones técnicas.
- Contacto periódico con NNA y CP para monitorear su estado y necesidades emergentes.
- Evaluación de la permanencia y funcionamiento de las redes de apoyo creadas.
- Recomendaciones y derivaciones a servicios comunitarios o especializados en caso de ser necesario.
- Se debe buscar garantizar la estabilidad de los avances logrados, reforzando la autonomía y resiliencia de las familias y la comunidad en la protección y desarrollo de NNA.

## ***Sugerencias de Técnicas e Instrumentos a utilizar*** (Ver Anexos)

### ***Mapa de Oportunidades***

Identifica y visualiza recursos, servicios y actores clave dentro de un contexto determinado. Su objetivo es resaltar áreas de mejora y crecimiento, facilitando la planificación de soluciones y la optimización de recursos disponibles para abordar necesidades específicas y promover el bienestar en una comunidad o grupo.

### ***Método de Bola de Nieve***

Consiste en entrevistar a un actor sobre sus relaciones con otros, y luego se consulta a esos nuevos actores sobre sus propios lazos, repitiendo el proceso hasta alcanzar saturación o identificar la red clave. Este enfoque se basa en los pocos "lazos fuertes" de cada individuo y en las relaciones de reciprocidad, lo que facilita el análisis de la red social.

***FODA cruzado***

Aplicado al estudio de las redes de la comunidad es una herramienta estratégica que permite evaluar tanto los factores internos como los externos que influyen en el funcionamiento y desarrollo de las redes de apoyo dentro de una comunidad.

***Ecomapa***

Organiza en zonas o categorías que pueden incluir familiares, amigos, instituciones educativas, servicios de salud, grupos comunitarios, entre otros. A través de su representación gráfica, el ecomapa permite comprender cómo interactúa el sujeto con su entorno, identificar fortalezas y debilidades en su red de apoyo, y guiar las intervenciones sociales adecuadas.

***Encuesta de Satisfacción***

Herramienta de recolección de datos que se utiliza para evaluar el grado de satisfacción de los usuarios o clientes con respecto a un servicio, producto o experiencia.

***Observación No Participante***

Técnica de investigación en la que el investigador se limita a observar un fenómeno o grupo sin intervenir o influir en las actividades. Permite al gestor conocer las realidades sociales, culturales y económicas de la comunidad o grupo sin distorsionar la situación, lo que facilita un diagnóstico más preciso de las necesidades y problemáticas.

## ***Trabajo en Equipo y Coordinación en la Intervención***

El trabajo en equipo en el proceso de intervención se fundamenta en la articulación efectiva entre los distintos profesionales involucrados, garantizando una respuesta integral y pertinente a las necesidades de los usuarios. En este contexto, el gestor sociocomunitario recibe y sistematiza la información recopilada por consejeros familiares, tutores y preparadores laborales, quienes, a partir de sus evaluaciones y diagnósticos, identifican las necesidades, intereses y potencialidades de los participantes. Con base en estos insumos, el gestor diseña e implementa el plan de trabajo individualizado, asegurando que las

estrategias de intervención sean adecuadas a cada caso y respondan de manera efectiva a los objetivos planteados. La comunicación intraequipo y el traspaso oportuno de información son elementos críticos para el éxito del proceso de intervención, permitiendo una toma de decisiones informada, una mejor coordinación de acciones y una optimización de los recursos disponibles. Este enfoque colaborativo fortalece la intervención, promoviendo un abordaje integral que favorece el bienestar y desarrollo de los usuarios, garantizando la implementación de estrategias ajustadas a sus realidades y potenciando su autonomía en el tiempo.

# Preparador Laboral

## Rol y Funciones Clave

*Es la persona responsable de entregar acompañamiento sociolaboral personalizado a los(as) cuidadores(as) principales a cargo de los niños, niñas y adolescentes en aquellos grupos familiares que lo requieran y que estén en condiciones para insertarse o reinsertarse laboralmente según la edad y/o situación de salud según el rol que cumpla al interior de la familia. La intervención estará orientada a mejorar las condiciones de empleabilidad de los(as) cuidadores(as) principales y fortalecer su inserción laboral que redunde en mejorar las condiciones materiales de los niños, niñas y adolescentes a cargo.*

## Funciones Principales

- Intervenir directamente con el (la) cuidador (a) principal de los niños, niñas y adolescentes, participantes del programa a través de sesiones individuales y grupales según la Propuesta Técnica y la Nota Metodológica y cualquier otra orientación complementaria que emane de la subsecretaría de la niñez.
- Promover la nivelación de estudios del(la) cuidador (a) con apoyo de la Gestor(a) de red para el acercamiento estudiantil en las instituciones correspondientes.
- Facilitación de la vinculación y acceso a la oferta de capacitaciones y oficios para el (la) cuidador(a)
- Mantener una óptima coordinación con el Equipo y en especial con Gestor(a) de Red y Consejeros(as) Familiares que trabajan directamente con las familias, de modo de articular y/o complementar la intervención, promoviendo la activación de dispositivos laborales y apoyos necesarios para facilitar la inclusión laboral de los(as) cuidadores(as) fomentando el acceso de estos(as) a la habilitación, inserción, reinserción y formación laboral existente en el territorio de trabajo, de acuerdo a los interés laborales identificados en los cuidadores(as).
- Orientar y apoyar los procesos de inserción laboral de los(as) cuidadores(as) cuando corresponda a fin de propender al éxito de dicho proceso.
- Dar un debido resguardo a la información de los grupos familiares en intervención manteniendo un contexto de privacidad de la información de los grupos familiares en intervención manteniendo un contexto de privacidad de la información trabajo de los(as) usuarios(as).

- Ingresar la información de los usuarios(as) en las plataformas de apoyo que indique la Subsecretaría de la Niñez.
- Participación en reuniones técnicas y análisis de casos realizados por el equipo de trabajo, para la identificación del cuidador(a) principal del grupo familiar tendrá participación en el programa de acompañamiento laboral.

## Modelo de Intervención

### *Modelo de Ocupación Humana (MOHO)*

“El concepto de ocupación humana se refiere al hacer del trabajo, juego o actividades de la vida diaria dentro de un contexto temporal, físico y sociocultural que caracteriza la mayor parte de la vida del hombre” (Kielhofner, 2006).

### **El Cuidador Principal y el "Trabajo" Según Shannon (1970) en el Contexto de PAC LEV**

En el programa PAC LEV, el cuidador principal desempeña un rol crucial, cuyas actividades se alinean significativamente con la definición de "trabajo" propuesta por Shannon (1970). Este autor describe el trabajo como "actividades (tanto remuneradas como no remuneradas) que entregan servicios o productos a otros, tales como ideas, conocimiento, ayuda, información, entretenimiento, objetos artísticos o utilitarios, y protección

### *El trabajo según el MOHO de Gary Kielhofner*

## 01

## El trabajo como ocupación

El trabajo es una de las ocupaciones más relevantes en la vida de una persona. No solo se refiere al empleo remunerado, sino a cualquier actividad que una persona valore y que requiera esfuerzo, como las tareas relacionadas con el hogar, la educación, el voluntariado o incluso actividades creativas.



## 02.

**El trabajo y la motivación**

La motivación del individuo es un factor clave en su participación en el trabajo. Las personas tienen intereses, habilidades y valores personales que guían su elección de actividades laborales.

## 03.

**El trabajo y la capacidad de realización**

Se destaca la importancia de que el individuo sea capaz de realizar la actividad de trabajo. Esto incluye las habilidades físicas, cognitivas y emocionales necesarias para desempeñar el trabajo con éxito.

## 04.

**El trabajo como parte de la identidad**

El trabajo forma una parte esencial de la identidad de la persona. Las personas se definen a partir por las ocupaciones que realizan y el trabajo tiene un impacto significativo en cómo una persona se ve a sí misma y cómo es vista en la sociedad.

A través de este modelo logra consolidar una base teoría y práctica que permite desempeñar el rol de Preparador Laboral, identificar los recursos personales, motivaciones e intereses, orientar y mejorar las condiciones de empleabilidad de los Cuidadores/as Principales y fortalecer la habilitación o reinserción laboral, con la finalidad de mejorar las condiciones materiales de los niños, niñas y adolescentes que se encuentran a su cargo y así mejorar su bienestar.

## ***Sugerencias de Técnicas e Instrumentos a utilizar***

(Ver Anexos)

### ***Entrevista Histórica del Desempeño Ocupacional (OPHI-II)***

Una entrevista semiestructurada que explora la historia ocupacional y laboral del usuario (Elecciones de Actividad/ Ocupación, Eventos Críticos en la Vida , Rutina Diaria, Roles Ocupacionales, Ambientes de Comportamiento Ocupacional), de los(as) Cuidadores(as) Principales enfocado principalmente al conocimiento de trayectoria laboral para obtener más precisión sobre actividades estudiantiles y laborales previas desempeñadas por el(la) Cuidador(a) Principal

***Entrevista del rol  
del Trabajador  
(WRI)***

Esta entrevista semiestructurada se ha diseñado para hablar con él(la) usuario(a) de varios aspectos de su vida y ambiente laboral que está asociado con su experiencia laboral pasada. La WRI combina información de la entrevista con observaciones hechas durante el procedimiento de evaluación física y de una evaluación de capacidades físicas y/o de trabajo. A través de esto se intenta identificar las variables físicas y psicosociales del ambiente que pueden influir en la habilidad del trabajador en volver al trabajo.

***Escala de Impacto  
Ambiental para el  
Trabajo (WEIS),***

Esta entrevista semiestructurada recomendada para usarla con usuarios(as) que están actualmente empleados y para quienes que no tienen trabajo, pero que muestran interés en volver a una actividad laboral. La WEIS está diseñada para entregar una evaluación comprensiva acerca de cómo las cualidades y características ambientales impactan a un trabajador.

Se recomienda el uso de este instrumento de forma inicial al proceso de intervención laboral, este puede ser usada como una herramienta independiente cuando concierne al ambiente laboral, entregando información de los factores facilitadores e inhibidores que influyen la habilitación o reinserción laboral de los Cuidadores(as) Principales. Sin embargo, la WEIS también puede ser usada en conjunción con la entrevista del rol del trabajador (WRI) una evaluación enfocada en los factores ocupacionales que influyen al retorno del trabajo.

***Encuesta de  
Satisfacción Laboral***

Se utiliza para determinar la satisfacción de los(as) usuarios(as) con respecto a la intervención realizada, siendo aplicada al finalizar cada sesión. Esto permite obtener una retroalimentación continua respecto al proceso de intervención, permitiendo la realización de ajustes al proceso de intervención, así como también el control de cumplimiento de expectativas de los(as) usuarios(as).

# Propósitos de Intervención

## 01.

Desarrollar y/o mantener habilidades y competencias que permitan a los cuidadores(as) principales mejorar sus condiciones de empleabilidad, inserción o reinserción laboral y generación de ingresos de forma autónoma.

## 02.

Reducir las de barreras que están influyendo en la inactividad laboral o en la reinserción laboral de los cuidadores(as) principales.

## 03.

Reforzar y orientar la participación de cuidadores(as) principales en programas como servicios de formación técnica, generación de microemprendimientos e incremento de capital económico.

## Propuesta de estructura de Intervención Laboral

Una vez realizado el primer acercamiento por parte de los(as) consejeros(as) con los Cuidadores(as) Principales, visitas domiciliarias y recolección de información se realiza reunión técnica con equipo de trabajo, para evaluar a posibles Cuidadores(as) Principales de los diferentes grupos familiares tendrán una potencial participación en el programa de acompañamiento Laboral.

Se deben considerar los siguientes elementos para identificar los potenciales participantes del Acompañamiento Laboral

## 01.

Orientado principalmente al cuidador(a) principal de los NNA.

## 02.

Que el componente de acompañamiento laboral se enmarque en un programa orientado a los NNA, por lo tanto, toda acción y objetivo requiere contemplar las condiciones y coordinaciones que resguarden el bienestar y protección de NNA.

## 03.

Evaluar la situación de cuidadores(as) que desarrollen algún tipo de actividad generadora de ingresos formal o informal y que requieran mejorar sus condiciones de empleabilidad.

## 04.

Cuidadores(as) Principales que se encuentren en condiciones de trabajar y que estén en situación de desempleo, en búsqueda de una actividad laboral o de capacitación.

## 05.

Cuidadores(as) Principales inactivos laboralmente que manifiestan interés en desarrollar una actividad para la generación de ingresos.

El proceso de intervención laboral tiene una duración mínima de 3 meses y un máximo de 14 meses, con encuentros frecuentes cada 15 días y con sesiones de 60 minutos. Abordando durante las sesiones perfil y trayectoria laboral del Cuidador(a) Principal, orientación y acompañamiento laboral, facilitación para la vinculación y acceso a las ofertas de capacitaciones y oficios dispuestas en las Oficinas de Intermediación Laboral (OMIL), Organismos técnicos de Capacitación (OTEC) o Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y acceso a financiación de proyectos de emprendimiento y planes de negocios ofrecidas por el Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC) o Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS).

## Competencias de Empleabilidad

		Nivel de desempeño			
		Nivel bajo	Nivel medio	Nivel esperado	Nivel superior
<b>Competencia técnica</b>	Tiene y aplica los conocimientos y habilidades técnicas necesarias para realizar correctamente sus tareas.	No tiene o presenta dificultades para aplicar los conocimientos técnicos que se requieren para realizar correctamente sus tareas, debiendo ser asistido continuamente	Tiene conocimientos y habilidades técnicas, pero en ocasiones presenta dificultades en su aplicación para realizar correctamente sus tareas.	Tiene y aplica los conocimientos y habilidades técnicas necesarias para realizar correctamente sus tareas.	Destaca entre sus pares por los conocimientos y habilidades técnicas que posee y aplica para realizar correctamente su trabajo.
<b>Orientación a la calidad</b>	Realiza su trabajo cumpliendo con los estándares de calidad requeridos.	No logra los estándares de calidad requeridos en su trabajo.	La mayoría de las veces cumple los estándares de calidad requeridos, pero en ocasiones tiene descuidos que afectan la calidad de su trabajo.	Realiza su trabajo cumpliendo con los estándares de calidad requeridos.	Destaca entre sus pares por la calidad de su trabajo, cumpliendo siempre los estándares requeridos
<b>Pensamiento creativo</b>	Visualiza diversas y novedosas alternativas posibles de solución al momento de enfrentar un problema o desafío.	Tiene dificultades para ver que un problema puede tener más de una solución, habitualmente se queda en una o dos alternativas.	Visualiza diversas alternativas posibles para solucionar un problema, pero habitualmente son poco novedosas.	Visualiza diversas y novedosas alternativas posibles de solución al momento de enfrentar un problema o desafío.	Visualiza diversas y novedosas alternativas posibles de solución al momento de enfrentar un problema o desafío, logrando resultados distintos y positivos.

<b>Compromiso</b>	Se compromete con su trabajo, realizando los esfuerzos necesarios para alcanzar los resultados esperados.	No se compromete con su trabajo, ya que no realiza los esfuerzos necesarios para alcanzar los resultados esperados.	Algunas veces se compromete con su trabajo, pero no se esfuerza lo suficiente para alcanzar los resultados esperados.	Se compromete con su trabajo, realizando los esfuerzos necesarios para alcanzar los resultados esperados.	Destaca entre sus pares por el compromiso que tiene con el trabajo, realizando siempre los esfuerzos necesarios para alcanzar los resultados esperados.
<b>Iniciativa</b>	Muestra disposición constante para mejorar su desempeño.	Muestra baja disposición para mejorar su desempeño.	En ocasiones se interesa por mejorar su desempeño, pero no es constante.	Muestra disposición constante para mejorar su desempeño.	Destaca por su capacidad de mejorar constantemente su desempeño.
<b>Comunicación asertiva</b>	Expresa con claridad sus opiniones siendo respetuoso de los demás y buscando un buen entendimiento con su interlocutor.	En general le cuesta expresarse con claridad y no logra un buen entendimiento con su interlocutor.	En ocasiones le cuesta expresar sus opiniones siendo respetuoso de los demás y buscando un buen entendimiento con su interlocutor.	Expresa con claridad sus opiniones siendo respetuoso de los demás y buscando un buen entendimiento con su interlocutor.	Destaca por su habilidad para expresar con claridad sus opiniones siendo respetuoso de los demás y buscando un buen entendimiento con su interlocutor.
<b>Adaptabilidad</b>	Se adapta con facilidad a los cambios que enfrenta en su trabajo.	Tiende a mostrar resistencia a los cambios que enfrenta en su trabajo.	La mayoría de las veces se adapta a los cambios que enfrenta en su trabajo, aunque en ocasiones no logra adaptarse con facilidad.	Se adapta con facilidad a los cambios que enfrenta en su trabajo.	Se adapta con facilidad a los cambios que enfrenta en su trabajo, adoptando siempre una actitud positiva.
<b>Relaciones interpersonales</b>	Se relaciona positivamente con sus pares, favoreciendo el buen clima de trabajo.	Se relaciona de forma negativa o conflictiva con sus pares, perjudicando el clima de trabajo.	La mayoría de las veces logra relacionarse bien con sus pares, pero en ocasiones tiene comportamientos o actitudes que afectan el clima de trabajo.	Se relaciona positivamente con sus pares, favoreciendo el buen clima de trabajo.	Destaca por las buenas relaciones que establece con sus pares, favoreciendo el buen clima de trabajo.

Trabajo en equipo	Colabora con sus pares cuando el trabajo así lo requiere, ya sea ayudando a otros o pidiendo ayuda cuando no sabe o no puede hacer algo.	No colabora con sus pares cuando el trabajo así lo requiere, muestra baja disposición para ayudar a otros y no pidiendo ayuda cuando no sabe o no puede hacer algo.	En ocasiones colabora con sus pares cuando el trabajo así lo requiere, ya sea ayudando a otros o pidiendo ayuda cuando no sabe o no puede hacer algo.	Colabora con sus pares cuando el trabajo así lo requiere, ya sea ayudando a otros o pidiendo ayuda cuando no sabe o no puede hacer algo.	Destaca por su capacidad de colaborar con sus pares cuando el trabajo así lo requiere, ya sea ayudando a otros o pidiendo ayuda cuando lo necesita y siendo un promotor o facilitador del trabajo en equipo.
-------------------	--	---	---	--	--

## Implementación del proceso de Intervención Laboral

### 01.

Sesiones destinadas a revisar la trayectoria ocupacional y laboral del Cuidador(a) Principal, uso de pautas evaluativas para identificar los recursos personales, motivaciones e intereses, que pueden estar a disposición para utilizarlos como estrategia para la habilitación, inserción o reinserción al mundo laboral.

### 02.

Orientación, facilitación y promoción de capacitaciones a los Cuidadores a través Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Organismos técnicos de Capacitación (OTEC) u otra entidad capacitadora, como también la utilización de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) para el asesoramiento sobre procesos de búsqueda y postulación de empleo.

### 03.

Esta etapa se destina para la realización de un Plan Laboral, planificado en los servicios y programas de apoyo, formulación de metas laborales y compromisos de acción que contribuyan para poder concretarlo, se estima una duración máxima de 3 meses para esta etapa del Acompañamiento Laboral.



<b>Etapas</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Sesión</b>	<b>Descripción</b>
<b>Elaboración de Plan Laboral</b>	Definir un plan de desarrollo sociolaboral que se ajuste a los intereses, necesidades y habilidades individuales, que promueva la mejora en el bienestar económico del Cuidador(a) Principal y su familia.	Sesión Inicial con Preparador Laboral y Gestor(a) Sociocomunitario  *Individual	Abordaje de las expectativas de los Cuidadores(as) Principales sobre el acompañamiento sociolaboral, propósitos del programa y sus alcances.
		Trayectoria laboral personal  *Individual	Historia, trayectoria laboral, evaluación de intereses, motivaciones y expectativas laborales.
		Habilidades y competencias laborales  *Individual	Identificación de los recursos actuales para obtener logros laborales.
		Proyecciones Laborales y Construcción del Plan Laboral  *Individual	Identificación de acciones que requieren para fortalecer la actividad laboral que les motiva realizar, definiendo estrategias y metas para materializarlos.
		Taller "Contrato de Trabajo y Curriculum Vitae"  *Grupal	Conocer aspectos esenciales de un contrato de trabajo, sus derechos y obligaciones como trabajador y cómo se establece la relación laboral de manera formal y legal.
		Taller "Apresto Laboral"  *Grupal	Promoción, facilitación y desarrollo de habilidades y competencia personales para su participación en actividades laborales.

Sesiones destinadas al monitoreo de cumplimiento de los compromisos de acción consignados en el plan laboral, para así ir asesorando, apoyando, reforzando, guiando y motivando de forma oportuna y asertiva al Cuidador(a) Principal en la implementación del Plan Laboral, con el apoyo y la colaboración continuos de Gestor(a) Sociocomunitario para el trabajo en redes sociolaborales (Educativos, OMIL, SENCE, OTEC, etc.)

En la ejecución del Plan Laboral, siempre se deja abierta la posibilidad de hacer los ajustes necesarios según las posibilidades, contingencias, oportunidades y motivación del Cuidador(a) Principal.

Durante esta fase de supervisión del Plan Laboral, se busca asegurar que se cumpla con el plan laboral establecido por los Cuidadores/as Principales. Para ello, se realiza un acompañamiento laboral personalizado o adaptado a las necesidades específicas de cada uno. Además, se llevan a cabo talleres sobre temas de interés y que fomentan el intercambio de experiencias entre los participantes del proceso de Acompañamiento Laboral, para lograr la implantación del Plan laboral se dispone de un tiempo máximo de 8 meses.

Etapa	Objetivos	Sesión	Descripción
Implementación del Plan Laboral	Acompañar al Cuidador/a Principal durante la implementación del Plan Laboral para generar o fortalecer expectativas, motivaciones, intereses y necesidades.	Taller "Ideas de Emprendimiento y Negocio"	Generar ideas originales y viables para nuevos negocios, explorando enfoques creativos para la resolución de problemas y generación de ingresos.
		*Grupal	
		Taller "Redes de Emprendimiento"	Potenciar el crecimiento y la sostenibilidad de las ideas de emprendimiento y negocio, ofreciendo apoyo, colaboración y acceso a recursos para llevarlos a cabo.
		*Grupal	
		Supervisión de Plan Laboral (máximo 10 sesiones)	Seguimiento de cumplimiento de las metas establecidas, orientación y apoyo continuo
		*Individual	
		Taller "¿Cómo vamos con mi Plan Laboral?"	Descubrir similitudes en experiencias, intereses, diferencias, etc. Para aumentar y fortalecer las probabilidades de creación de redes de colaboración entre los mismos participantes.
		*Grupal	
		Talleres Temáticos Optativos (3 sesiones)	Talleres temáticos sociolaborales, que buscan capacitar y habilitar a los cuidadores(as) Principales en temáticas específicas para fortalecer la puesta en marcha y mantención de su Plan Laboral.
		*Grupal	

# Cierre del Plan Laboral y Valoración del Proceso

Sesiones destinadas a realizar balance de los aprendizajes obtenidos, competencias incorporadas, bienestar alcanzado. Finalización del proceso de acompañamiento laboral visualizando las metas cumplidas, las no cumplidas y las metas que quedan pendiente. Siendo estimado una duración máxima de 2 meses para esta etapa del Acompañamiento Laboral.

Esta etapa tiene como principal propósito, que los Cuidadores(as) Principales realicen una valoración del proceso recorrido, visualizar las circunstancias en las que iniciaron su participación y en como la finalizaron, como se disponen en poner en práctica lo aprendido y alcancen nuevas metas en sus vidas.

Etapa	Objetivos	Sesión	Descripción
<b>Cierre del Plan Laboral</b>	Balance del proceso vivido, los aprendizajes alcanzados, nuevas competencias integradas, metas obtenidas, expectativas y proyecciones laborales futuras.	Taller ¿Qué me espera en el Futuro?  *Grupal	Reflexionar respecto a las proyecciones personales y laborales a corto, mediano y largo plazo
		Evaluación del proceso del Plan Laboral  *Individual	Evaluación del proceso de acompañamiento laboral.
		Experiencia vivida en el acompañamiento laboral del Programa Abriendo Caminos.  *Grupal	El propósito de este encuentro es que los participantes reflexionen sobre las vivencias que han tenido durante el proceso de acompañamiento laboral, compartan sus logros y objetivos alcanzados, así como los obstáculos más importantes que tuvieron que superar.

# Apoyo Administrativo

*El Auxiliar Administrativo/a es responsable de la gestión eficiente de procesos administrativos, financieros y de información, contribuyendo al correcto funcionamiento de la organización y al cumplimiento de sus objetivos.*

*Desempeña un rol multifuncional dentro de la organización, abarcando las siguientes áreas clave:*

**01.**

## **Atención al público**

Proporciona atención directa y eficiente a los usuarios, respondiendo a consultas y facilitando la comunicación.

**02.**

## **Gestión de caja chica**

Registra y controla los movimientos financieros realizados en la caja chica, asegurando la precisión y transparencia en el manejo de fondos.

**03.**

## **Control de movilización:**

Lleva un registro detallado de la movilización de los trabajadores, coordinando desplazamientos y optimizando la logística.

**04.**

## **Gestión de cheques:**

Realiza el envío, recepción y control de solicitudes de cheques, garantizando la correcta ejecución de los pagos.

**05.**

## **Registro contable y financiero**

Introduce y actualiza de forma sistemática y oportuna la información contable y financiera en el SISREC.

**06.**

## **Gestión de archivos**

Mantiene actualizados los archivos generales del programa y controla la documentación de respaldo para la rendición de cuentas.

**07.**

## **Tareas administrativas**

Ejecuta tareas administrativas generales, incluyendo el manejo de documentación contable de Recursos Humanos.

**08.**

## **Cumplimiento normativo**

Aplica y conoce el reglamento interno de orden, higiene y seguridad (RIOHS) de la Corporación y el Manual de Prevención del Delito, integrándose al equipo de trabajo en concordancia.

# Cronograma

El cronograma general del equipo PAC LEV, que abarca desde enero de 2025 hasta abril de 2026, presenta tanto las actividades ya realizadas como la proyección futura de las acciones a ejecutar. Este cronograma no solo refleja las tareas completadas en el proceso, sino que también establece una visión clara de las actividades pendientes y sus plazos correspondientes.

En las actividades ya realizadas, se incluyen las etapas previas de diagnóstico, planificación y ejecución inicial de las acciones. Por otro lado, la proyección abarca las futuras fases del proyecto, estableciendo un marco temporal con las actividades que se llevarán a cabo, los responsables asignados, los recursos necesarios y los plazos de entrega.

Esta estructura permite un seguimiento adecuado del progreso del proyecto, facilitando la identificación de avances y ajustes necesarios, asegurando que el equipo se mantenga enfocado en los objetivos establecidos a lo largo de la ejecución.

La siguiente es imagen es referencial, pudiendo ver el cronograma completo en Anexos.

MES	ENERO	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR
ACTIVIDADES/SEMANAS	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3	1 2 3
Reunión MIDESOF - Coordinadora	X															
Implementación PAC LEV		X														
Ornamentación PAC LEV			X													
Presentación del programa y perfil del cargo			X													
Presentación nota metodológica PAC LEV		X														
Capacitación "Uso y manejo de plataforma SIGEC" MIDESOF		X														
Incorporación de profesionales		X														
Primerar lineamiento al Equipo de trabajo			X													
Visita de MIDESOF "lineamiento visita CCP A. Harpicia"			X													
Visita al CCP A. Harpicia junto a Srta. Cielo Cartier MIDESOF			X													
Video conferencia nacional con MIDESOF PAC			X													
Presentación Srta. Fátima Escobar			X													
Presentación dupla Consejera y tutora 1, Carraz asignada			X													
Presentación dupla Consejera y Tutor 2 Carraz asignada			X													
Presentación Gortara Sec. y Prop. Laboral, "Red de apoyo laboral y comunitaria"			X													
Lineamiento general "Análisis de caraz"			X													
Tramite de caraz SERPAJ a PAC LEV			X													
Morartécnica			X													
Análisis Informe diagnóstico			X													
Llamada a Urururur CP IQQ			X													
Intervención con NNA			X													
Intervención con CP			X													
Capacitación Prop. Lab			X													
Torreña Gortara			X													
Taller con NNA			X													
Capacitación Clima Laboral			X													
Capacitación Defensoría de la Niñez			X													
Inauguración PAC LEV			X													
Actividad parca de reurururur			X													
Día del estudiante			X													
Día Internacional de la familia			X													
Actividad de gloria Naval			X													
Día mundial del medio Ambiente			X													
Día mundial de las Océanos			X													
Día del padre			X													
Día de la población Indígena			X													
Día Internacional de la juventud			X													
Día del niño			X													
Fiestas patrias de Chile			X													
Día de la raza			X													
Wallauwen			X													
Día mundial contra la violencia hacia la mujer			X													
Día Universal de los derechos humanos			X													
Navidad			X													
Actividad de ludicar			X													
Actividad en la playa			X													
Hito de cierre			X													

# Referencias Bibliográficas

Carrera, B., & Mazzarella, C. (2001). Vygotsky: enfoque sociocultural. *Educere*, 5(13), 41-44. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35601309.pdf>

Fernández Márquez, L. M. (2010). Modelo de Intervención en Crisis. En busca de la resiliencia personal. Global Facilitators. <https://globalfacilitators.org/es/download/modelo-de-intervencion-en-crisis-en-busca-de-la-resiliencia-personal-lourdes-maria-fernandez-marquez/>

Goleman, D. (1995). La inteligencia emocional. <https://iuymca.edu.ar/wp-content/uploads/2022/01/La-Inteligencia-Emocional-Daniel-Goleman-1.pdf>

Kielhofner, G. (2006) "Fundamentos conceptuales de Terapia Ocupacional". Tercera edición. Buenos Aires: Editorial Médica Panamericana. [https://books.google.cl/books/about/Fundamentos\\_Conceptuales\\_de\\_Terapia\\_Ocup.html?id=jpTLhKEkVRQC&redir\\_esc=y](https://books.google.cl/books/about/Fundamentos_Conceptuales_de_Terapia_Ocup.html?id=jpTLhKEkVRQC&redir_esc=y)

Martínez, N., Villaescusa, M. (2002). Enfoque Centrado en la Familia Conceptualización y una propuesta de modelo operativo. <https://fevas.org/wp-content/uploads/2023/11/Enfoque-centrado-en-la-familia.pdf>

Martínez Ravanal, V. (2006, octubre). El enfoque comunitario. Estudio de sus modelos de base. Universidad de Chile. Disponible en <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/122235>

Shannon, C. E. (1970). "La teoría matemática de la comunicación". Universidad de Illinois Press, Illinois, Estados Unidos. [https://www.academia.edu/42263045/Teor%C3%ADa\\_Matem%C3%A1tica\\_de\\_la\\_Informaci%C3%B3n\\_Claude\\_Elwood\\_Shannon](https://www.academia.edu/42263045/Teor%C3%ADa_Matem%C3%A1tica_de_la_Informaci%C3%B3n_Claude_Elwood_Shannon)



# Anexos

## 1. Visita Domiciliaria

### Visita Domiciliaria

Fecha visita domiciliaria:

● IDENTIFICACIÓN DEL CUIDADOR PRINCIPAL

Nombre completo			
C.I./Provisorio/Pasaporte		Fecha de Nacimiento	
Nacionalidad		Género	
Dirección			
Comuna			
Pueblo Originario			
Teléfonos (al menos 2)			
Correo electrónico			
Estado Civil		Ingreso mensual	
Previsión de salud		Escolaridad	
Actividad			
Bonos del Estado	SI	NO	¿Cuál?
Otros Programas	SI	NO	¿Cuál?
Condena			
Delito			
Días de visitas CCP			
Control niño sano			
RSH			

II. IDENTIFICACIÓN DEL (LOS) NNA

Nombre completo	Run	Edad	Parentesco	Escolaridad	Colegio/Horario

III. IDENTIFICACIÓN DEL GRUPO FAMILIAR

Nombre completo	Run	Edad	Estado Civil	Parentesco	Escolaridad	Actividad

V. HISTORIA SÓCIO LABORAL

/I. SITUACIÓN DE SALUD

/II. SITUACIÓN HABITACIONAL

/III. OPINIÓN PROFESIONAL

## IX. OBSERVACIONES

--	--

Firma Cuidador (a) Principal

Firma Trabajadora Social

## 2. Entrevista Semiestructurada

### Entrevista Semiestructurada

Fecha:

Nombre del Profesional			
Nombre del CP			
C.I./Provisorio/Pasaporte		Fecha de Nacimiento	
Nacionalidad		Género	
Dirección			
Comuna			
Pueblo originario			
Teléfonos (al menos 2)			
Correo electrónico			
Estado Civil			
Previsión de salud		Escolaridad	
Actividad/Ocupación			

- 1.- ¿Cómo afecto al NNA que su Padre/Madre/Adulto significativo este privado de libertad?
- 2.- ¿Cómo se siente usted respecto a todo lo sucedido?
- 3.- ¿Qué cambios ha visto en el NNA, antes y después del suceso?
- 4.- ¿Este suceso afecto el desempeño escolar del NNA o cualquier otra área de su vida? ¿Cómo?
- 5.- ¿Cómo aborda el cuidado de los NNA?
- 6.- ¿Realiza visitas al CCP, con el/la/los NNA? ¿Cuándo?
- 7.- ¿Qué problemáticas visualiza desde que el/la ASPL está privada de libertad?
- 8.- Que cree Ud. ¿Qué es la más preocupante?
- 9.- ¿Establecen normas en casa? (horarios, reglas, límites, utilizar aparatos tecnológicos) ¿Cuáles?
- 10.- ¿Realizan actividades en familia? ¿Cuáles? ¿Cuándo?

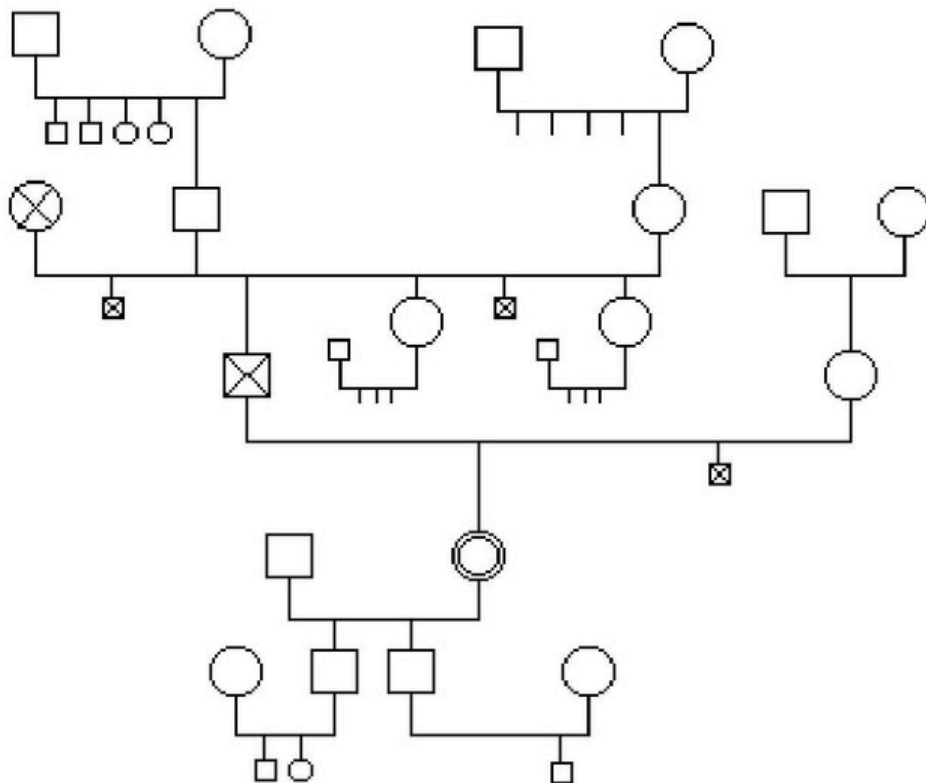
IX. OPINIÓN PROFESIONAL

X. OBSERVACIONES

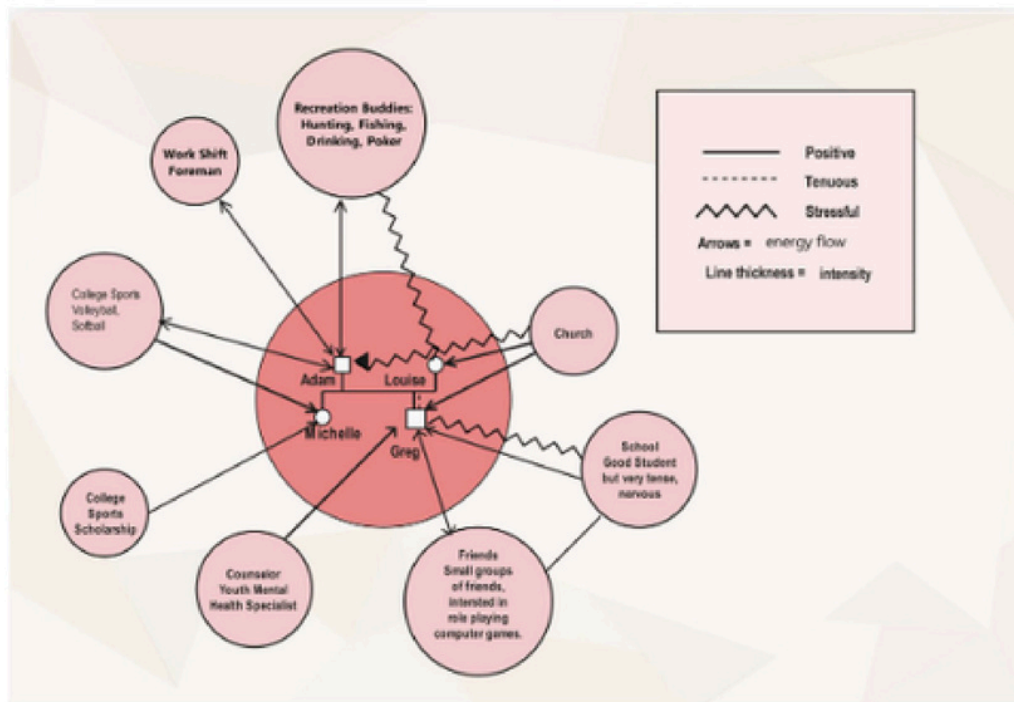
Firma Cuidador (a) Principal

Firma Trabajadora Social

### 3. Genograma



## 4. Ecomapa



## 5. Mapa de Redes



## 6. Observación No Participante

### Observación No Participante

Nombre:

Lugar:

Fecha:

Lista de cotejo	Sí	No	A veces
Presta atención a las actividades, escucha activa.			
Interactúa con los demás participantes.			
Presenta comportamientos disruptivos.			

Observaciones:

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## 7. FODA





## 8. Matriz de Hanlon

Matriz de Hanlon

Problemas	Magnitud del problema	Severidad del problema	Eficacia de la solución	Factibilidad de la intervención
Deserción escolar	100%	Muy grave	Alta	Alta
Consumo de drogas y alcohol	100%	Muy grave	Muy Alta	Muy Alta
Desempleo	90%	Grave	Alta	Muy Alta

## 9. Encuestas de Satisfacción

### Encuesta de satisfacción para Cuidadores Principales

Nombre:

Fecha:

#### 1.- ¿Qué tan satisfecho(a) quedo con nuestro encuentro?

Insatisfecho	Poco satisfecho	No sabría que decir	Satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

#### 2.- ¿Entendió los temas tratados?

Insatisfecho	Poco satisfecho	No sabría que decir	Satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

#### 3.- ¿Se sintió cómodo(a) con el(a) profesional?



Insatisfecho	Poco satisfecho	No sabría que decir	Satisfecho	Muy satisfecho
1	2	3	4	5

## ENCUESTA DE SATISFACCIÓN NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES

ACTIVIDAD			
LUGAR			
FECHA		HORA	

DATOS NNA	
NOMBRE	
EDAD	

Queremos saber qué te parecieron las actividades. ¡Marca con un círculo el emoticón que mejor exprese tu opinión!

<b>1. ¿Te gustaron las actividades que realizamos?</b>			
			
(Me encantaron)	(Estuvieron bien)	(Más o menos)	(No me gustaron)
<b>2. ¿Cómo te sentiste durante las actividades?</b>			
			
(Muy feliz)	(Bien)	(Normal)	(No me sentí bien)
<b>3. ¿Te gustaría participar en más actividades como estas?</b>			
			
(Sí, muchas más)	(Sí, algunas más)	(No estoy seguro/a)	(No, ninguna más)

---

 FIRMA NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES

---

 FIRMA TUTOR(S)

**Encuesta de Satisfacción: Gestión del Gestor de Redes**

Estimado/a usuario/a, le agradecemos su participación en esta encuesta. Sus respuestas nos ayudarán a mejorar la calidad de nuestro servicio.

1. **¿Cómo calificaría la eficacia del gestor de redes en la identificación y conexión con los recursos y apoyos necesarios para su situación?**
  - ☐ Muy eficaz
  - ☐ Eficaz
  - ☐ Poco eficaz
  - ☐ No eficaz
2. **¿Considera que la comunicación y el seguimiento por parte del gestor de redes fue adecuado durante el proceso?**
  - ☐ Excelente
  - ☐ Bueno
  - ☐ Regular
  - ☐ Deficiente
3. **En general, ¿cómo evaluaría su satisfacción con la gestión realizada por el gestor de redes?**
  - ☐ Muy satisfecho/a
  - ☐ Satisfecho/a
  - ☐ Insatisfecho/a
  - ☐ Muy insatisfecho/a

Firma CP   Firma Gestor

## 10. Crónica Individual/grupal

### CRÓNICA INDIVIDUAL/ GRUPAL

- Antecedentes Generales
- Nombre del grupo:
- Encabezamiento

Objetivo de sesión:
Fecha y lugar:
Hora de inicio:
Hora de término:
Número de participantes:
Número de crónica:

- Nómina de integrantes presentes

Nombre	Edad

- Relato descriptivo de la sesión:
- Análisis de la sesión:
- Juicio profesional:
- Plan de Acción:
- Observaciones:

Nombre de profesional

## 11. Pauta de Evaluación Entrevista Inicial del Rol de Trabajador

PAUTA DE EVALUACIÓN ENTREVISTA INICIAL DEL ROL DE TRABAJADOR				
<input type="checkbox"/> El cliente es evaluado en relación a retomar su empleo anterior <input type="checkbox"/> El cliente es evaluado en relación a retomar un trabajo en general				
APOYA SUSTANCIAL MENTE	APOYA	INTERFIERE	INTERFIERE SUSTANCIAL MENTE	NO APLICABLE
AS	A	I	IS	N / A
Apoya sustancialmente al cliente para volver al trabajo	Cualidades positivas más que negativas; ventaja para volver al trabajo	Cualidades negativas más que positivas; desventaja para volver al trabajo	Interfiere fuertemente para volver al trabajo	No aplicable, o no hay suficiente información para evaluar
		Comentarios breves que apoyan la evaluación		
<b>Causalidad Personal</b>				
1.-Evalúa Habilidades y Limitaciones	AS A I IS N/A			
2.-Expectativas de Éxito en el Trabajo	AS A I IS N/A			
3.-Asume responsabilidad	AS A I IS N/A			
<b>Valores</b>				
4.-Compromiso con el Trabajo	AS A I IS N/A			
5.-Metas Relacionadas con el Trabajo	AS A I IS N/A			
<b>Intereses</b>				
6.-Disfruta el Trabajo	AS A I IS N/A			

## 12. Hoja Resumen de Datos

### OPHI-II Hoja de Resumen de Datos

Fecha:	
Terapeuta O.:	
<b>Información del Cliente:</b>	
Nombre:	
Edad:	
Genero: M F	
Origen Étnico:	
<input type="checkbox"/> Caucásico <input type="checkbox"/> Afro-americano <input type="checkbox"/> Asiático <input type="checkbox"/> Indo-americano o nativo de Alaska <input type="checkbox"/> Hispánico <input type="checkbox"/> Multi-racial <input type="checkbox"/> Otro <input type="checkbox"/> Desconocido	
ICD9:	
Primario:	
Secundario:	
Situación de trabajo:	
Estado de Vida:	
Años de Educación:	
Títulos Obtenidos:	
Independencia en su participación ocupacional (marque uno):	
<input type="checkbox"/> Independiente <input type="checkbox"/> Necesita Ayuda <input type="checkbox"/> Totalmente dependiente	

<b>Escala de Identidad Ocupacional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Tiene Metas y Proyectos Personales				
Identifica un Estilo de Vida Ocupacional				
Espera Éxito				
Acepta Responsabilidades				
Valora Habilidades y Limitaciones				
Tiene Compromisos y Valores				
Reconoce Identidades y Obligaciones				
Tiene Intereses				
Se Sintió Efectivo (pasado)				
Encontró Sentido / Satisfacción en su Estilo de Vida (pasado)				
Hizo elecciones Ocupacionales				

<b>Escala de Competencia Ocupacional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Mantiene un Estilo de Vida Satisfactorio				
Cumple con las Expectativas de sus Roles				
Trabaja Hacia Metas				
Cubre los Estándares de Desarrollo Personal				
Organiza su tiempo para cumplir Responsabilidades				
Participa en Intereses				
Cumplió con sus Roles (pasado)				
Mantuvo Hábitos (pasado)				
Logró Satisfacción (pasado)				

<b>Escala de Contexto Ocupacional</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Formas Ocupacionales de vida en el hogar				
Formas Ocupacionales del Rol Principal Productivo				
Formas Ocupacionales de Diversión				
Grupo Social en la Vida Hogareña				
Grupo Social del Principal rol Productivo				
Grupo Social de Diversión				
Espacios Físicos, Objetos y Recursos en la Vida Hogareña				
Espacios Físicos, Objetos y Recursos en el Rol Productivo				
Espacios Físicos, Objetos y Recursos en los ambientes de Diversión				

4 = Función ocupacional excepcionalmente competente 3 = Función ocupacional buena, apropiada, satisfactoria 2 = Algunos problemas en la función ocupacional 1 = Problemas extremos en la función ocupacional
---

**Análisis/ Plan:** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

7.-Participa en Intereses	AS A I IS N/A	
<b>Roles</b>		
8.-Reconoce Expectativas del Trabajo	AS A I IS N/A	
9.-Influencia de otros Roles	AS A I IS N/A	
<b>Hábitos</b>		
10. Hábitos Laborales	AS A I IS N/A	
11.-Rutina Diaria	AS A I IS N/A	
12.-Adapta Rutina para Minimizar Dificultades	AS A I IS N/A	
<b>Ambiente</b>		
13.-Percepción del Ambiente Físico de Trabajo	AS A I IS N/A	
14.-Percepción de Familia y Pares	AS A I IS N/A	
15.-Percepción del Jefe	AS A I IS N/A	
16.-Percepción de los Compañeros de Trabajo	AS A I IS N/A	



## 13. WEIS Hoja de Registro

### WEIS HOJA DE REGISTRO

<b>Nombre del Cliente:</b>							
<b>Nombre del Terapeuta:</b>							
<b>Nombre del Empleador:</b>							
<b>Fecha de Aplicación:</b>							
<b>1. Demandas de tiempo:</b> Tiempo destinado para la cantidad de trabajo esperado o disponible				<b>6. Pertenencia a un grupo de trabajo:</b> Participación social con los compañeros de trabajo fuera del lugar de trabajo.			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
<b>2. Demandas de las tareas:</b> Las demandas/oportunidades de trabajo físicas, cognitivas y/o emocionales de las tareas de trabajo.				<b>7. Interacción con el supervisor:</b> Feedback, guía, apoyo y/u otra interacción con el supervisor(es).			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
<b>3. Atracción por las tareas laborales:</b> El interés, placer o valor/status de las tareas laborales.				<b>8. Estándares del rol laboral:</b> Clima general de trabajo, expresado en expectativas de calidad, excelencia, compromiso, logro y/o eficacia.			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
<b>4. Horario de trabajo:</b> Influencia de las horas de trabajo sobre los roles valorados, actividades y otras necesidades personales.				<b>9. Estilo del rol laboral:</b> Oportunidad/expectativas de autonomía/cumplimiento en la organización, la negación, el hacer peticiones y en la elección de la forma y tipo de tareas que realizará diariamente.			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
<b>5. Interacción entre compañeros de trabajo:</b> La interacción/colaboración con compañeros de trabajo es requerida para cumplir las responsabilidades del trabajo.				<b>10. Interacción con otros:</b> Interacción/comunicación con los subordinados, clientes, público, estudiantes y otros (excluyendo el supervisor o los compañeros de trabajo).			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
<b>11. Gratificaciones:</b> Oportunidad de seguridad laboral, reconocimiento/ascensos y/o compensaciones de salarios o beneficios.				<b>15. Propiedades de los objetos:</b> Las demandas/oportunidades físicas, cognitivas o emocionales de las herramientas, equipo, materiales y accesorios			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
<b>12. Cualidades sensoriales ambientales:</b> Propiedades del lugar de trabajo como son el ruido, olores, propiedades visuales o táctiles, junto a las condiciones de temperatura y ventilación.				<b>16. Lugares complementarios:</b> Facilidades específicas no laborales (del lugar de trabajo) destinadas a cumplir con las necesidades personales como son los baños, lugar para almorzar o lugares de descanso.			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
<b>13. Arquitectura/disposición física del ambiente:</b> Arquitectura u organización física del espacio de trabajo y entre los espacios de trabajo				<b>17. Significado o sentido de los objetos o productos:</b> Se refieren a lo que significan los objetos o productos para la persona.			
1	2	3	4	1	2	3	4
Comentarios:				Comentarios:			
<b>14. Ambiente: Clima/Humor:</b> La sensación/estado de ánimo asociada al grado de privacidad, entusiasmo, ansiedad, frustración en el lugar de trabajo.				Comentarios generales:			
1	2	3	4				
Comentarios:							

Cada ítem ubicado arriba se refiere a una característica del ambiente de trabajo y es puntuado de acuerdo a una escala de 4 puntos. Su puntaje debe reflejar como cada característica ambiental impacta (apoya o interfiere) las necesidades y preferencias del trabajador por un desempeño, satisfacción, y bienestar físico/emocional/social.

Puntaje	Significado	Descripción
4	Apoyo Sustancial	Este factor ambiental apoya sustancialmente, la satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social de él o ella.
3	Apoyo	Este factor ambiental de alguna forma apoya el desempeño, la satisfacción laboral y su bienestar físico/emocional/social de él/ella.
2	Interfiere	Este factor ambiental interfiere con el desempeño, satisfacción y el bienestar físico/emocional/social.
1	Interferencia Sustancial	Este factor ambiental interfiere sustancialmente con el desempeño, satisfacción laboral, y el bienestar físico/emocional/social.
N/A	No Aplicable	No hay información suficiente para puntuar el ítem o el ítem no es aplicable para la situación de empleo particular del cliente.

## 14. Cronograma

[illegible]



# GUÍA TÉCNICA

PROGRAMA PAC LEV

# PAC



# LEV