



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE POSGRADO

**UNO PARA TODOS Y TODOS PARA UNO: COLABORACIÓN DISCIPLINARIA
Y SALUD MENTAL EN CHILE**

Proyecto de tesis para optar al grado de Magíster en Psicología Clínica de Adultos

CAMILA CATALÁN PEÑA

Asesor/a metodológico/a: Javier Bassi
Profesor Guía: Esteban Encina

Santiago de Chile

2022

DEDICATORIA/AGRADECIMIENTOS

Quienes a partir del dialogo colaborativo y la diversidad de la comunidad buscan visibilizar y conformar espacios de resistencia para una atención en salud mental humanizada e integral.

RESUMEN

La presente investigación busca abordar la emergencia y el desarrollo de una corporación con enfoque en salud mental y colaboración disciplinaria en Chile. Desde una aproximación metodológica basada en la revisión de literatura pertinente, invitando a la reflexión sobre el abordaje integral de problemáticas psicosociales para fines terapéuticos.

Para alcanzar este objetivo se diseñó un estudio de caso de tipo descriptivo, que busca conocer y caracterizar la relación entre las disciplinas para fines terapéuticos en el marco de su corporación. Para ello, se trabajó en torno a una metodología de investigación cualitativa que se desarrolló a partir de diez entrevistas semiestructuradas aplicadas a los profesionales de diversas disciplinas que componen el centro integral psicosocial y de acompañamiento legal I.P.S.A.L.

Como resultado, fue posible caracterizar la percepción de las relaciones colaborativas para fines terapéuticos a partir de tres categorías principales, procesos de creación de la corporación, dinámica colaborativa y condiciones para la mejora.

PALABRAS CLAVE

salud mental, colaboración disciplinaria, comunidad, autogestión, Chile.

ÍNDICE

Contenido

INTRODUCCIÓN	1
FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA.....	3
PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	8
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
OBJETIVO GENERAL	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
RELEVANCIA.....	9
MARCO TEÓRICO.....	10
PERCEPCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN CHILE	11
LAS CIENCIAS Y SU CLASIFICACIÓN.....	17
ARTICULACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y SALUD MENTAL	20
ARTICULACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y TRABAJO SOCIAL.....	23
ARTICULACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y JUSTICIA TERAPÉUTICA.....	25
DISCIPLINAS Y COMUNICACIONES VIRTUALES	28
DESAFÍOS Y CONSIDERACIONES DE LA COLABORACIÓN DISCIPLINARIA	30
PERSPECTIVA EPISTEMOLÓGICA	31
METODOLOGÍA.....	31
TIPO DE ESTUDIO.....	32
MÉTODO	32
UNIDADES DE INFORMACIÓN	33
PARTICIPANTES.....	33
TÉCNICA/S DE PRODUCCIÓN DE INFORMACIÓN	33
TÉCNICA/S DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	36
CONSIDERACIONES ÉTICAS	39
RESULTADOS.....	40
PROCESOS DE CREACIÓN DE LA CORPORACIÓN.....	41

DINÁMICA COLABORATIVA	49
CONDICIONES PARA LA MEJORA	56
DISCUSIONES	63
PROCESO DE CREACIÓN DE LA CORPORACIÓN	63
DINÁMICA COLABORATIVA	66
CONDICIONES DE MEJORA	69
LIMITACIONES	73
CONCLUSIONES Y PROYECCIONES	73
BIBLIOGRAFÍA.....	76
ANEXOS.....	82
ENTREVISTADO 1	82
ENTREVISTADO 2	93
ENTREVISTADO 3	99
ENTREVISTADO 4	111
ENTREVISTADO 5	124
ENTREVISTADO 6	135
ENTREVISTADO 7	145
ENTREVISTADO 8	155
ENTREVISTADO 9	169
ENTREVISTADO 10	181
CONSENTIMIENTO INFORMADO	205

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se pretende hacer un recorrido por el campo de la salud mental y las prácticas terapéuticas, entendiendo esta área como un ámbito de intervención híbrida que integra la comprensión de factores individuales, familiares, sociales, económicos, institucionales y de contextos concretos.

El abordaje en salud mental dentro de los espacios tradicionales de atención profesional estatales y privados, se ve enfrentado a la complejidad de lidiar con incertidumbres científicas e ideológicas que impulsan la necesidad de ofrecer enfoques de interacción disciplinaria que abarquen diálogos comunes y perspectivas consensuadas para dar respuestas a las problemáticas a tratar (Parisi, 2006).

Esta complejidad indica la relevancia, pero también el desafío que deben enfrentar los profesionales en su aproximación al objeto de estudio, ya que existe una necesidad de establecer conexiones entre disciplinas, para nutrir sus hipótesis y de esta forma, cambiar las dinámicas tradicionales, o bien, componer equipos y programas que favorezcan la comunicación disciplinar con que se abordan las problemáticas (Ruz y Galdames, 2015).

En Chile, se puede encontrar un sistema de salud mixto, aunque predomina el sector público quién atiende a los grupos sociales más vulnerables o de menor ingreso económico (Minoletti y Zaccaria, 2005). En cuanto a la atención de salud mental en el país, los lineamientos de acción han ido evolucionando, implementando gradualmente cambios significativos en la capacidad de dar respuestas oportunas en problemáticas de salud mental, sin embargo, aún está lejos de alcanzar estándares de países desarrollados (Minoletti et al., 2018).

La organización mundial de la salud (OMS) establece como recomendación mínima que el porcentaje de recursos destinados al área de salud mental debería oscilar entre un 6% a 10% del presupuesto total de salud. En Chile si bien los últimos

años ha aumentado el gasto público en esta área, se destina una cifra cercana al 2,14% evidenciando un deficiente financiamiento de la salud mental aún lejano a la mínima recomendada por la OMS (Errázuriz et al., 2015).

Chile es un país con altas tasas de enfermedades mentales a nivel global, por lo que mejorar el acceso oportuno y el tratamiento de estas condiciones de salud, debería constituir uno de los desafíos fundamentales en torno a las políticas públicas (Minoletti et al., 2018). Vicente et al. (2016) en una investigación sobre prevalencias y brechas de la salud mental en Chile exponen que el país se posiciona entre los países con mayor carga de morbilidad por enfermedades psiquiátricas en el mundo, prevaleciendo entre estas los trastornos depresivos, ansiosos y consumo de alcohol.

Los problemas de salud mental en el país se originan por múltiples factores, algunos de los cuales guardan estricta relación a la inequidad y el acceso al bienestar que caracteriza a los grupos más vulnerables. Irarrazabal (2016) revela que menos del 40% de las personas con algún diagnóstico psiquiátrico en Chile han recibido un tratamiento durante los últimos seis meses.

La OMS declara “no hay salud sin salud mental”, reconociendo esta área como un tema esencial en el desarrollo del bienestar individual y colectivo, lo que nos lleva a ver más allá de los problemas asociados a la enfermedad mental, sino también a cuestionarnos los efectos que sufre el entorno individual, familiar, comunitario y social.

Según la literatura internacional reciente es posible destacar la relevancia de incorporar en la atención de salud mental, redes compuestas por diversos servicios de salud, como otras disciplinas y equipos, para optimizar la capacidad de dar respuesta a los usuarios (Minoletti et al., 2018). Santimaria et al. (2016) en un estudio de interdisciplina y atención de la urgencia en salud mental en el hospital público, destacan como una ventaja la creación de equipos interdisciplinarios en salud mental y valoran el abordaje desde esta perspectiva colaborativa, como un proceso enriquecedor tanto para los profesionales como para los usuarios.

El centro integral psicosocial y de acompañamiento legal, de aquí en adelante I.P.S.A.L surge como una propuesta alternativa a estas formas de atención tradicionales y propone un abordaje colaborativo y propone la necesidad de replantearnos el abordaje tradicional y fragmentado que existe hoy en los tratamientos de esta área, con el objetivo de superar un enfoque y proponer la articulación de procesos terapéuticos integrales y diversos a través de proyectos de colaboración disciplinaria que puedan funcionar de forma sustentable en el tiempo dentro de los servicios de atención mental en Chile.

Frente a dicha problemática, se formula la siguiente pregunta ¿Qué caracteriza la relación colaborativa para fines terapéuticos entre las disciplinas en la corporación IPSAL?

FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

Los estudios históricos de las disciplinas y la interacción de ellas para comprender problemas desde un enfoque diverso han ido creciendo en interés científico desde hace décadas. Según Pérez y Setién (2008) las disciplinas “se diferencian en el plano epistemológico por el lenguaje que emplean, sus técnicas y métodos, así como por las teorías que sirven para su evolución”.

A fines del siglo XIX y comienzos del siglo XX se acrecienta la relación de colaboración entre las ciencias y las tecnologías que ponen en práctica los principios encontrados en las ciencias. Además, se construyen instrumentos, aparatos y sistemas para tener un análisis más amplio y profundo de los fenómenos estudiados (Paoli, 2019).

En esta configuración de realidades diversas y problemáticas compartidas es que se han ido construyendo metodologías que tienen la finalidad de promover el encuentro de saberes, de los cuales es relevante destacar dentro de este estudio, espacios académicos, científicos y sanitarios que abordan modalidades de tratamientos en salud mental e intervenciones clínicas.

Cabe destacar, en relación a lo anteriormente desarrollado con la vinculación entre el aporte de realidades y la colaboración disciplinaria que postula Luengo (2012), este autor refiere lo siguiente:

Asumir la complejidad en varios aspectos, entrelazando: los diversos niveles interrelacionados de la realidad; los distintos fundamentos epistemológicos de los conocimientos disciplinarios; los diversos intereses en juego de los actores científicos y sociales; la relación entre las escalas espaciales y temporales; las recursividades entre ciencia, tecnología y sociedad; la construcción de un lenguaje transdisciplinar que facilite el entendimiento y la comprensión; la aceptación por parte de diversas instituciones sociales de un nuevo paradigma del conocimiento. En fin, la complejidad de entender que necesitamos una nueva forma de conocer, de articular el conocimiento, para poder contribuir a vivir y reconfigurar nuestro mundo de otra manera (p.34).

Para lograr un mejor desarrollo y necesidad científica de una colaboración disciplinaria es que han podido ir evolucionando varios tipos de trabajo colaborativo, de los cuales desarrollaremos los conceptos de trabajo multi, inter y transdisciplinarios.

La multidisciplinaria es un trabajo o colaboración disciplinaria que integra la participación de dos o más disciplinas en una investigación o ejercicio, sin que una disciplina en específico pierda su singularidad ni abandone su metodología característica (Paoli, 2019). En este primer tipo de enfoque disciplinar, la temática o problema a aclarar es previamente abordado por una u otra disciplina específica, pero en un determinado momento podría ser enfrentado por la colaboración convergente de otras disciplinas, ya sea en sus prácticas o conceptos comunes (Sotolongo y Delgado, 2016).

La interdisciplinaria, por su parte, es un término académico e intelectual que se ha ido desarrollando bastante en los últimos años pese a que su origen surgió de cuestionamientos filosóficos de las ciencias del siglo XX. La interdisciplina no es otra cosa que la reafirmación y constante epistemológica de la reagrupación

de los saberes (Pérez, 2008). Gracias al desarrollo del trabajo interdisciplinar ciertos objetos de estudio son abordados de forma integral y se han ido construyendo nuevos enfoques metodológicos para la resolución de problemas.

La interdisciplina no es una metodología sencilla, puesto que implica desestructurar lógicas establecidas para construir otras. Este enfoque para que pueda desarrollarse requiere de un trabajo colaborativo orientado a la articulación de saberes, prácticas y discursos (Jara, 2020).

La transdisciplinariedad por su parte, es un concepto mucho más actual que también integra a las disciplinas, aunque de una manera especial, distinta de la interdisciplina (Paoli, 2019). El término se refiere a “más allá de” o “a través de” (trans-) las disciplinas conocidas (Martínez, 2007). El reconocimiento de la existencia de diferentes niveles de realidad, regidos por diferentes lógicas, es inherente a la actitud transdisciplinaria.

La transdisciplina al igual que las otras formas de articulación disciplinar, reconoce los objetos de estudio como algo complejo y se caracteriza por la interacción de los conocimientos, produciendo su propia orgánica, trascendiendo el dominio de las ciencias exactas (Paoli Bolio, 2019a).

Según Jara (2020) al reconocer la existencias de procesos didácticos, se puede dar cuenta que las metodologías más tradicionales tienden a recortar sus contenidos, por lo que promueven un aprendizaje parcelado que puede ser poco significativo para la comprensión de los tiempos y espacios habitados. En concordancia con estas reflexiones, se puede enfatizar que la realidad es apreciada como compleja y supone una amplia diversidad de aristas, por lo que no se puede desconocer el aporte de otros profesionales con los cuales es importante dialogar y considerar sus interpretaciones (Sotolongo y Delgado, 2016).

En la presente investigación se pretende hacer un análisis de la dinámica colaborativa y su impacto en las ciencias humanas, específicamente en el ámbito de salud mental y prácticas terapéuticas, aspectos fundamentales para el desarrollo del campo de la psicología clínica. Ante estas reflexiones, se puede desprender que las disciplinas en el marco de las ciencias humanas y experimentales, se encuentran

en constante evolución y se argumenta el desafío de acabar con las brechas que han ido separando los ámbitos del conocimiento, para sobreponerse a las ideas tradicionales y cerradas que distancian las respuestas entre el humanismo y las ciencias sociales (Tielve, 1999).

De esta manera, en las intervenciones terapéuticas, se exige una labor que la psicología no puede sostener por sí sola, ni desde un único lugar. (Parisí, 2006). La complejidad creciente de la realidad requiere de una asistencia que considere más diversidad de profesionales que atiendan problemáticas relacionadas al malestar psíquico, uno de los grandes desafíos es la escasez de profesionales que aborden una visión sostenida sobre el intercambio y la construcción de saberes interdisciplinarios, escenario que se genera en la formación de pregrado y que mantiene concepciones centradas, individuales e incluso excluyentes en el aporte de cada disciplina particular (Saforcada, 2006).

A partir de esto, citaré un estudio de Galbán et al (2013), quién indica la complejidad del ser humano en su dimensión social:

El ser humano es un ser esencialmente social. La vida social hace al hombre y este, a su vez, contribuye al desarrollo de la sociedad. Por tanto, cuando se estudia la conducta humana, no se puede perder de vista este hecho. Un análisis completo de la misma requiere el estudio del hombre en interacción con lo que constituye el contexto social, su medio, su comunidad por el hecho de ser la conducta una resultante de la interacción de circunstancias sociales e individuales. Para los psiquiatras de orientación marxista este hecho es esencial para poder abordar el proceso salud/enfermedad, teniendo en cuenta la interacción dialéctica de lo biológico, lo social, lo cultural y espiritual (p.12).

En esta línea de pensamientos, se puede reflexionar que hay una necesidad latente de instaurar nuevos modelos y prácticas de intervención que estén orientadas a examinar el malestar de los consultantes, integrando en la comprensión de lo sintomático, tanto la particularidad como la diversidad de cada sujeto (Santimaria et al., 2016).

De esta manera, este trabajo pretende abrir espacios de investigación crítica y reflexiva para abordar la relación entre salud mental y abordaje colaborativo, en torno a la diversidad y consideración de los sujetos consultantes. El psicólogo desde el posicionamiento crítico no puede desconocer que dentro de su formación profesional integra teorías, prácticas y percepciones específicas de su disciplina, por lo que está vulnerable a apegarse a procesos cerrados, perdiendo así la construcción de conocimientos de segundo orden, es decir, construir más allá de su disciplina (Parisí, 2006).

Al respecto de este campo profesional es que se investiga sobre la presencia de recursos organizacionales que estimulen la creación e implementación de prácticas colaborativas en Chile. De este modo, es relevante considerar que desde mediados del año 2014 en Chile se han manifestado diferentes colectivos y movimientos sociales en torno a la defensa en términos de salud mental, estas agrupaciones expresan una mirada crítica hacia los modelos tradicionales, bio-médicos y del sistema asistencial psiquiátrico del país que aprecian como aislados de la consciencia social y el bienestar colectivo (Cea, 2022).

En un estudio sobre psicología interdisciplina y comunidad, el autor Parisí (2006) lo siguiente:

El psicólogo, desde la adopción de una postura crítica, no puede desconocer que lleva consigo su mundo en la formación profesional, en sus teorías, métodos y formas de conocer. Si no es consciente de ello, no logrará el encuentro con el plano interdisciplinario, ni tampoco el abordaje comunitario; por tanto, corre el riesgo de apegarse a los procesos cotidianos de la comunidad o a los de su marco teórico, perdiendo así la especificidad del papel que desempeña en la comunidad (p.9).

Siguiendo la línea de investigación, se cree que para dar cuenta de los distintos aspectos sociales que pueden impactar en la salud mental se requiere desarrollar enfoques cimentados en métodos mixtos que permitan la comprensión de la interacción de dimensiones sociales y psicológicas para interrumpir la

reproducción sistemática de modelos y respuestas generalizadas (Jiménez et al., 2019).

Es por esto que, la polifonía de enfoques y teorías que, en colaboración con la visión moderna del conocimiento y las profesiones, debiesen sostener sus prácticas y desarrollo epistemológicos, metódicos y conceptuales para la comprensión, estudio e intervención en los sistemas relacionales (Calvo, 2013).

La colaboración disciplinaria para fines terapéuticos intenta reparar en el rol de las instituciones y la transmisión de los conocimientos, proponiendo un abordaje compartido que conduzca a la comprensión integral de la salud mental de las personas.

PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Qué caracteriza la relación colaborativa para fines terapéuticos entre las disciplinas en la corporación IPSAL?

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL

Describir la relación entre las disciplinas para fines terapéuticos en la corporación IPSAL

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1) Caracterizar la emergencia de la fundación IPSAL, su funcionamiento y población beneficiaria
- 2) Descripción de formas de colaboración disciplinaria en la corporación IPSAL
- 3) Identificar condiciones para mejorar la práctica de los tipos de colaboración disciplinaria en la corporación IPSAL

RELEVANCIA

Como hemos esbozado anteriormente, la reconfiguración de los conocimientos para intervenir en conjunto problemas complejos en beneficio de la salud mental podría ser un insumo importante para la construcción de modelos alternativos de atención institucional que hoy se encuentran vigentes en los sistemas de salud públicos y privados del país. Contribuir a la promoción de estudios académicos y espacios sociales para la producción de conocimientos alternativos y expansión de programas de formación crítica en salud mental (Cea, 2022).

Explorar la colaboración disciplinaria tiene una relevancia práctica, debido a que esta dinámica con su enfoque integral puede lograr resolver problemas o conjunto de problemas que requieran, debido a su complejidad, el aporte o disponibilidad de variadas disciplinas, pero que también considera a las personas y su diversidad. En concordancia, se puede apreciar que en la actualidad son reducidos los espacios que integren verdaderamente a las personas para construir y/o decidir sobre políticas públicas o de servicios asistenciales (Jiménez et al., 2019).

Actualmente son pocos los estudios que tratan esta temática siendo la colaboración disciplinaria un concepto ampliamente manejado, pero con insuficiente contenido práctico, incluso cuando se manifiesta constantemente la necesidad de desarrollar una forma de trabajo que promueva la colaboración, interacción y cruce entre el conocimiento profesional (Jara, 2020). Y junto con esta visión de que el mundo en el que vivimos no es lineal ni puede reducirse a un sistema mecánico para ser comprendido, es que se requiere del replanteamiento del sujeto psicológico y de salud mental (Parisí, 2006).

En cuanto a este estudio de caso, se pretende contribuir al desarrollo humano sostenible de este quehacer disciplinar, donde se materialice la

implementación de principios y métodos en el marco corporativo del centro integral psicosocial y de acompañamiento legal, en adelante I.P.S.A.L.

Por lo que en conclusión el análisis de una corporación que articula conocimientos para el trabajo en salud mental, su caracterización, aportes y dificultades en el territorio nacional, ayudaría a concretar la aplicación del trabajo colaborativo.

MARCO TEÓRICO

La salud según la OMS, se plantea como un estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente a la ausencia de afecciones o enfermedades. Esta definición nos sugiere que la salud es un proceso multifactorial que se sitúa más allá de una concepción biomédica, la cual resultaría reduccionista e insuficiente, pues la noción que propone nos permite entender la salud como el resultado final de una completa red de determinaciones biológicas, históricas y culturales (Vélez, 2007).

Por otro lado, la salud mental según este organismo, es comprendida como un estado de equilibrio emocional, cognitivo y conductual que permite al individuo desenvolverse de manera responsable en su entorno familiar, social y laboral, así como gozar de bienestar y calidad de vida.

En esta línea, podemos apreciar que ambas comprensiones se desarrollan en torno a un enfoque dinámico, multicausal y que involucra factores sociales, condiciones ambientales, funcionamiento y acceso a oportunidades que le permitan al individuo desarrollarse. Es por esto que hay un desafío en repensar la relevancia del abordaje en salud mental en dialogo con otros saberes (Cea, 2022).

Zárate y Pérez (2007) en un estudio de factores sociales como mediadores de salud pública expresa que los planes de salud son un trabajo de acción política:

Las metas diseñadas para mejorar la salud pública deben competir para atraer la atención política y los recursos bajo estas difíciles circunstancias políticas. Científicos políticos se han referido a esta problemática como

desafíos para generar prioridad política y establecer una agenda de trabajo, para asegurar que los líderes políticos consideren un problema en particular como digno de atención constante y coadyuvar la diligencia con la provisión de recursos de financiamiento, humanos y asistencia técnica conmensurados a la severidad del problema (p.197).

PERCEPCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN CHILE

Los problemas de salud mental ocupan un lugar central en los problemas sanitarios, ya que constituyen innegablemente una tarea fundamental de la salud pública, asimismo la prevalencia de trastornos mentales a largo plazo se ha asociado tanto a costos económicos personales como gubernamentales. Rev Med Chile (2015) señala que no destinar los recursos necesarios se expresa en altos costos económicos para la población y el país, desarrollando pérdidas en la productividad, tasa de ausentismo laboral y mayor gasto en licencias médicas.

Los significados y efectos de la desigualdad nacional van más allá de las diferencias salariales, distribución de recursos social, económicos y acceso a oportunidades. La desigualdad trasciende condiciones jurídicas, políticas y económicas abarcando también experiencias concretas de malestar (Jimenez et al., 2019).

Chile presenta preocupantes tasas de prevalencia en trastornos de salud mental con valores que fluctúan territorialmente a lo largo del país y cuyas variaciones también se asocian a las diversidades demográficas y factores sociales. (Vicente et al., 2007). Un estudio chileno de prevalencia de patologías psiquiátricas indica que los trastornos mentales que más prevalecen a lo largo de la vida son la agorafobia (11,1%), la depresión mayor (9,0%), la distimia (8,0%) y la dependencia del alcohol (6,4%).

La situación en Chile reporta duplicar la tasa regional de prevalencia de distimia (8% v/s 3,5% en América Latina) y abuso o dependencia de drogas ilícitas

(3,5% v/s 1,6% en América Latina) durante la vida (Kohn et al., 2005). Por otro lado, la prevalencia de síntomas depresivos en la población alcanza un 17,2%, entre la población adulta y un 21,67% reporta haber recibido diagnóstico médico de depresión alguna vez en la vida, evidenciando una tendencia mayor entre mujeres y grupos de menor nivel educacional (MINSAL, 2011).

Respecto a la relación entre el estrato socioeconómico y prevalencia de trastornos psiquiátricos la evidencia tiende a concluir que efectivamente los factores psicosociales pueden condicionar la aparición y prevalencia de patologías psiquiátricas. Es posible constatar a través de diversos estudios que las personas con menores ingresos económicos presentan mayor sintomatología depresiva en comparación a personas de nivel socioeconómico alto, siendo la pobreza un factor que contribuye significativamente en el desarrollo de enfermedades de salud mental (Errázuriz et al., 2015). Así, a medida que aumenta el bienestar socioeconómico hay mayor acceso a tratamientos, servicios y calidad de atención.

En vistas de lo anterior, será fundamental concebir el enfoque de Determinantes Sociales de la Salud (OMS, 2008) que intenta explicar cómo las desigualdades en las que se manifiestan los resultados en salud para diversos grupos de la sociedad sostienen relación con las distintas posibilidades que tienen las personas de desarrollarse en la vida y gozar de buena salud (Vidal et al., 2014).

Más específicamente, los determinantes sociales de la salud se refieren a diversos factores que inciden en ella, de los cuales podemos mencionar la estructura social, identidad personal, prácticas e instituciones y procesos interpersonales, siendo los más definitorios la pobreza, exclusión y desigualdades sociales (Rodríguez, 2016). Es por esto, que diversos autores plantean la necesidad de adoptar un modelo integral que enfrente los desafíos de salud mental de la población y responda a los orígenes y desarrollo de estas enfermedades.

Como ya se ha mencionado, la desigualdad e inequidad en la distribución de recursos tanto humanos como de infraestructura es otro factor que colabora con el malestar social y desconfianza en el sistema, entre ellos el sistema de salud y

previsional (Aceituno et al., 2012). En complemento a esto, los autores Zárata y Pérez, (2007) señalan que:

El requisito tendría que ser políticas sociales integrales que identificaran con especificidad los grupos en desventaja que ocupan los niveles más bajos en la estratificación de las relaciones sociales y de clase que tradicionalmente sufren de la falta de acceso a las necesidades básicas humanas claves para alcanzar el nivel de salud similar al de los individuos que ocupan los niveles superiores con mayor acceso a la riqueza producida y disponible (p.198).

Una investigación sobre el plan nacional de salud mental en Chile, indica que la distribución geográfica tendría una marcada concentración de profesionales psiquiatras en los servicios de salud de Aconcagua, Valparaíso, Metropolitano Sur y Metropolitano Norte (Minoletti, 2005). De este modo, la desigualdad en la distribución de recursos, obstáculos en el acceso a la salud, centralización de programas y profesionales constituye una amenaza para el desarrollo de la salud mental de la población y bienestar en las comunidades.

En Chile, existen diferencias importantes en el acceso y posibilidades de tratamientos entre enfermedades físicas y mentales. Las enfermedades de salud mental en nuestro país se han caracterizado por mantener un bajo porcentaje del presupuesto total de salud, destinando recursos insuficientes para prevenir y tratar patologías de salud mental. Minoletti (2005) se refiere a las enfermedades físicas y mentales como un problema de equidad lo que supone discriminación a pacientes que padezcan patologías mentales.

Esta situación, evidencia una deuda histórica que ha mantenido Chile en relación a la cobertura en financiamiento de públicos y privados para afecciones mentales, muchas de estas instituciones excluyen hospitalizaciones y tratamiento para patologías psiquiátricas. Un claro ejemplo de esto, son los planes de ISAPRES que presentan una cobertura notablemente inferior en comparación a patologías físicas (Errázuriz et al., 2015). Adicionalmente los recursos asignados al plan de salud mental y psiquiatría han sido inferiores a la propuesta del plan de salud mental

nacional, del cual actualmente solo tres de las prioridades cuentan con financiamiento seguro.

Vicente P et al. (2007) en un estudio de carga del enfermar psíquico y brechas en la atención de Salud Mental en Chile, señala que:

Las brechas de tratamiento para problemas específicos de salud mental, es decir el porcentaje de individuos que necesitan tratamiento y no lo están recibiendo, es algo menor en comparación con otros países de América Latina, sin embargo, continúan siendo alarmantemente altas (p.6).

Otro indicador relevante al hablar de dificultades y falencias en instituciones públicas son los sistemas administrativos y de registros de atención. En la atención primaria existe un sistema de registro incompleto, basado en el número de prestaciones, hasta el año 2002 no se especificaba la cantidad de beneficiarios y sus diagnósticos, luego de este año recién se comenzó a conocer el número de personas atendidas, deserciones e intervenciones realizadas (Minoletti, 2005).

Pese a estos avances, la red asistencial aún mantiene un sistema fragmentado de información, los canales de comunicación entre los servicios de salud y los pacientes son incipientes y unidireccionales (Bastías et al., 2020), lo que se traduce en desconexión entre el motivo de consulta del paciente y la propuesta de los servicios de salud.

En definitiva, estos patrones de respuesta de nuestras instituciones reflejan la necesidad de desarrollar normativas que garanticen y regulen los derechos y deberes de personas con patologías mentales. Consolidar políticas públicas que incorporen una mirada integradora con participación activa de las personas involucradas, donde se promocióne y proteja a aquellos grupos de mayor vulnerabilidad. La desigualdades en los estados de salud mental comparando diferentes realidades sociales son el resultado de factores ambientales como bajos recursos económicos, falta de políticas públicas y bajos niveles de inversión en los sistemas de salud (Zárate González & Pérez, 2007) por lo que esta legislación debiese apuntar la entrega de un trato justo, de calidad y equitativo.

El 11 de mayo del año 2021 en Chile fue promulgada la Ley 21.131 “del reconocimiento y protección de los derechos de las personas en la atención de salud mental”, dicha ley nos indica que “La salud mental está determinada por factores culturales, históricos, socioeconómicos, biológicos y psicológicos, cuya preservación y mejoramiento implica una construcción social esencialmente evolutiva y vinculada a la protección y ejercicio de sus derechos”.

Esta ley que busca garantizar y regular derechos y deberes de personas con patologías de salud mental ha venido a zanjarse una deuda crucial en nuestro país, ya que por mucho tiempo Chile estaba dentro del 20% de los países a nivel mundial que no contaba con legislación actualizada en el área de salud mental más allá de normativas y estrategias dispersas, pese a que las enfermedades neuropsiquiátricas como la depresión y la demencia son la primera causa de años de vida saludables perdidos (Guajardo, 2017).

Dicha ley reconoce avances significativos en el reconocimiento de las personas con padecimientos psíquicos como sujetos de derecho. Pese a esto, en la actualidad se mantienen aspectos conflictivos que la ley deja en vacío e incluso otros que significaron un retroceso y en donde aún se contemplan temas de discriminación, inequidad y problemas institucionales relacionados a los recursos y financiamientos (Foros sobre reconocimiento y protección de los derechos de las personas en la atención de salud mental, 2021).

A partir de estas apreciaciones podemos identificar que prevalece la sensación de que no se aprovecharon las oportunidades para generar una mejora, queda mucho por avanzar en respuesta a las demandas sociales y las brechas entre usuarios, profesionales e instituciones. El desafío principal de las organizaciones incluye la ampliación del paradigma de salud mental, erradicar el enfoque monocultural que ha sido tan criticado por la desconexión del contexto sociopolítico y que colabora con el malestar social creciente y la desconfianza en los sistemas.

En cuanto a lo expuesto anteriormente, el autor Vélez (2007) refiere lo siguiente:

La categoría salud-enfermedad instauro el concepto de proceso, como lo contrario a lo estático, a lo inmóvil, a lo no modificable y, además, indica: relación-multifactorialidad-interdependencia. En consecuencia, el concepto de salud se sitúa mucho más allá del territorio biológico y natural, tiene implícito una conceptualización sanitaria, una nueva dinámica, una responsabilidad social, una apropiación de recursos físicos, económicos y humanos, es decir, un acuerdo social acerca de cuáles son los recursos que el Estado y la sociedad deben destinar al propósito de garantizar a los ciudadanos unas condiciones de salud, y como resultado unas condiciones de vida digna.

Para Molina (2012), es esencial desarrollar una legislación bajo principios de universalidad, calidad y equidad, para que de esta forma se pueda avanzar en superar el sistema privado en un mercado de salud descomedido y centralizado, enfocándonos en la diversificación de recursos, responsabilidades y funciones, promoviendo la participación ciudadana con el fin de abdicar el centralismo hospitalario.

En este contexto, es preciso introducir otras perspectivas al análisis del abordaje y tratamientos en los servicios de atención mental en nuestro país, el malestar generalizado y los problemas estructurales que existen en el sistema se pueden evidenciar como el reflejo de la exacerbación de intereses individuales que no logran responder a las demandas colectivas.

Errázuriz et al. (2015) refiere que hay estudios insuficientes y alejados de las realidades nacionales:

Los escasos estudios nacionales sobre prevalencia de otras patologías mentales, y sobre el impacto de las políticas de salud mental implementadas, no permiten tener un panorama más completo sobre la evolución de la salud mental en el país y la efectividad de los recursos invertidos. La mayoría de las investigaciones en salud mental centra su atención en los países del hemisferio norte. Si bien constituyen antecedentes

relevantes para la política pública nacional, las diferencias socioeconómicas y culturales limitan la generalización de los hallazgos (p. 48)

Es por esto que en virtud de lo expuesto anteriormente haremos una revisión histórica sobre las metodologías y prácticas que articulan la comprensión y estudio de problemas humanos, sociales y psíquicos, comprendiendo el posible abordaje disciplinar colaborativo como un desafío necesario y crucial.

LAS CIENCIAS Y SU CLASIFICACIÓN

El desarrollo de las ciencias y la filosofía nacen de las inquietudes de pensadores de disciplinas humanistas que comienzan a investigar a través de métodos empíricos e inductivos (Bolio, 2019). En la época de esplendor de la cultura griega podemos observar jerarquización y reagrupación de las ciencias, en este momento de la historia se aprecia el dinamismo emergente de los sistemas filosóficos, sin embargo, en este periodo no promovió mayor discusión sobre las divisiones dado el escaso conocimiento que había de las ciencias particulares, ya que en la práctica ellas estaban integradas en la filosofía misma.

La ciencia y la filosofía eran en ese entonces identificadas y abordaban a todo el saber existente, ya sea en relación a los números, el cosmos, la naturaleza, la historia, el hombre o a la sociedad y sus fenómenos, en otras palabras, el filósofo era al mismo tiempo físico, matemático, astrónomo, médico, psicólogo, historiador, teórico y supracientífico (Saldivia, 2009).

A partir del robustecimiento de las ciencias empíricas, el desarrollo de sus objetos de estudio, diseños, metodologías y sistemas de investigación, comienzan a exponer sus hallazgos, principios y leyes (Paoli Bolio, 2019b). Los fundamentos que sirven de hilos conductores para la categorización de las ciencias parten generalmente de los objetos de estudios de la ciencia en particular, de los métodos que usan y de los propósitos a los que deseen aspirar (Saldivia, 2009).

La raíz disciplinar surgió con la aparición de las universidades en el siglo XII (Pérez y Sieten, 2008) en el momento en que estas instituciones comenzaron a construir sus programas de enseñanza se realizó la fragmentación de los conocimientos con el objetivo de que fuese más práctico. Guzmán (2005) refiere que “la base de la enseñanza en las escuelas medievales y las primeras universidades eran las siete artes liberales, las que se dividían en Trivium y Quadrivium, el primero conformado por las disciplinas de gramática, dialéctica y retórica, el segundo por la aritmética, la geometría, la música y la astrología”. De esta forma se constituyó la primera división académica en disciplinas que ocurrió en las primeras universidades de la época medieval.

El autor Saldivia (2009) en un estudio que describe la antigua tarea de ordenar y clasificar las ciencias, indica que tenía un lado práctico la clasificación de estos conocimientos, refiriendo que:

El lado práctico de la clasificación de las ciencias, se visualiza por ejemplo en las enciclopedias y en los diccionarios; puesto que en estos medios consignamos todo lo conocido, y las ciencias son un objeto institucional y social que goza de mucha simpatía; de modo que en cualquier momento deseamos saber algo peculiar de una de ellas, o bien, queremos tener la visión panorámica de este vasto universo cognitivo. Y en aquellos momentos, una clasificación actualizada nos viene muy bien (p.9).

Se toma en consideración entonces que cuando hablamos de disciplinas debemos recorrer un largo camino histórico en el que se puede apreciar una evolución de las ciencias particulares. Jean Piaget indica que las ciencias formarían una estructura circular que parte de la lógica y las matemáticas, luego a las ciencias biológicas y de estas se pasa a las ciencias psicosociales (Piaget, 1896 – 1980). La historia nos muestra que los grandes pensadores de la época intentan buscar criterios más ajustados para clasificar las distintas disciplinas particulares (Saldivia, 2009).

Por su parte, los acontecimientos sociales, el trabajo científico y las especializaciones llegan a su punto culmine durante el siglo XIX, lejos de encontrar

puntos de diálogo surgen los super-especialistas quienes sabían de un campo muy específico (Pérez y Setién, 2008). Para Saldivia (2009) habría una conexión entre el cientificismo positivista y la necesidad de contar “una especie de abreviado esquema de mundo”.

Durante el periodo histórico y complejo de las guerras mundiales se vio la necesidad de buscar soluciones integrales más allá de una disciplina, específicamente después de la segunda guerra mundial era esencial la dinámica colaborativa en el abordaje de áreas económicas, políticas, científicas y culturales (Pérez y Setién 2008) llevando a establecer estudios que logren suplir todas las expectativas y que a su vez comprendan las problemáticas que emergían desde una totalidad, pero vistas desde diversos enfoques.

La necesidad de una comunicación entre las disciplinas es un elemento que se retoma a mediados del siglo XX, en este periodo de tiempo se construyen renovaciones en los campos científicos y esto lleva a replantearse nuevas perspectivas, sobre todo en el área de ciencias sociales (Pérez, 2008). En términos breves, se da inicio a nuevas posibilidades de cooperación en áreas de interés mundial impulsando así la colaboración disciplinaria.

De las revisiones previas es posible apreciar que las disciplinas relacionadas a las ciencias humanas se encuentran constantemente sometidas a procesos de cambio. Parisí (2006) refiere a la colaboración entre diferentes disciplinas como un ejercicio que nutre los acercamientos al conocimiento, así también la forma en que se procesa la información y enfrentan los conflictos, por contraparte, una sola disciplina sería solo un recorte de la realidad para un estudio específico.

Así y como tal se ha señalado, se plantea como reto acabar con la brecha que ha venido anteriormente separando los ámbitos del saber, para que de esta forma se pueda alcanzar una relación entre el humanismo, las ciencias y la tecnología (Tielve, 1999). La academia Nacional de Ciencia de los Estados Unidos propone el término "cruce de disciplinas", refiriéndose a un grupo de disciplinas relacionadas entre sí y con vínculos previamente establecidos, por otro lado, el Instituto de Relaciones Humanas de la Universidad de Yale había propuesto el

término “demolición de las fronteras disciplinarias “ destacando que para poder comprender problemáticas desde un abordaje integral es realmente necesario establecer una nueva forma de encarar el conocimiento.

En este sentido, es posible constatar que pese a que la división de las disciplinas puede ser funcional y productiva, una aproximación desde solo una disciplina no lo es, ya que la realidad requiere del cruce de conocimientos y del abordaje de contexto más amplio que da a las situaciones un sentido y significado en conjunto (González, 2012).

ARTICULACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y SALUD MENTAL

Abogar por la colaboración disciplinaria nos lleva a cuestionar la organización disciplinar de las instituciones y tratamientos destinados al abordaje en salud mental. Para aquello, es importante entender y contextualizar la evolución histórica de la psicología y más específicamente el desarrollo de la psicología clínica que es una de sus ramas más exitosas entorno al tratamiento útil y eficaz de trastornos mentales y del comportamiento (Belloch, 2008).

La psicología como disciplina diferenciada de la filosofía surge en el último cuarto de siglo XIX, liderando lo relativo a la cultura y a las ciencias en el mundo occidental (Belloch, 2008). Precisamente, en esta época surgen diversas ciencias sociales, entre ellas la Psicología que posee una extensa trayectoria, pero una breve cronología y la Psiquiatría, a pesar de la prolongada historia de la medicina (Duro, 2003). Más adelante, en 1897 Wilhelm Wundt conocido como padre fundador de la psicología, funda el primer laboratorio de Psicología alcanzando su institucionalización científica (Duro, 2003). Tradicionalmente, los psicólogos que ejercían sus labores en el área de salud física (Belloch, 2008); adoptaban un modelo psicológico reduccionista que carecía de datos que aportaran valor a sus hipótesis y ejercicio clínico, por lo que a través del tiempo fueron mostrándose insatisfechos con estas premisas y replanteándose la necesidad de acoger nuevas orientaciones más oportunas a su objeto de estudio (Belloch & Olabarría, 1993).

Por otra parte, la psicología clínica sin duda es una rama que deriva de la psicología, sin embargo, esta última se diferencia en la búsqueda de soluciones beneficiosas y efectivas para las problemáticas de salud mental de las personas, situando al psicólogo clínico como experto en la construcción, utilización e interpretación de la evaluación diagnóstica (Belloch, 2008). De acuerdo a lo planteado anteriormente, la psicología clínica se desarrolla y evoluciona hasta consolidar su campo particular dentro del área de la psicología, adoptando como tipo de intervención el diagnóstico, tratamiento e investigación de desórdenes mentales y comportamentales (Arias, 2014). Según el autor Parisí (2006):

Se hace necesario tener un enfoque amplio desde el conocimiento de la realidad por parte de los psicólogos y una suficiente apertura teórica para construir, tal como vengo sosteniendo, una mirada que involucre una praxis interdisciplinaria, desde la que se puedan atender los conflictos sociales que suelen expresarse de manera individual, y que quizás sea esa expresión individual la que nos confunda y terminemos extraviándonos y perdiendo de vista la multicausalidad de los problemas vigentes (p.3).

Evidentemente, se han ido desarrollando avances significativos respecto a la psicología y la psicología clínica en las últimas décadas. Pese a esto, sigue siendo un desafío y una invitación a cuestionarse los métodos tradicionales, reduccionistas y repensar una psicología capaz de mantener un equilibrio dinámico respecto a la salud física y salud mental, ampliando los espacios a otras miradas y saberes.

Para Maritza Montero destacada psicóloga e investigadora refiere que los sistemas imperantes en psicología clínica parecían insuficientes e inoportunos para el tratamiento de las dolencias, debido que se buscaban dar una respuesta rápida y superficial a problemas reales, dejando a un lado la apreciación global en la que se presenta este malestar en los individuos (Montero, 1994). Así, la psicoterapia nos sitúa en una realidad que es compleja e imposible ser explicada desde un único lugar (Casillas et al., 2016); por lo que es fundamental reformular el concepto de salud mental y sus abordajes, permitiendo entrar en sus diversos campos de trabajo la colaboración disciplinaria.

Para Parisí (2006) la complejidad de la época contemporánea y la inconsistencia de las certezas científicas para otorgar respuestas en relación a la atención en salud mental desde espacios profesionales tradicionales, estatales y privados, nos llevan a la necesidad de brindar respuestas en colaboración disciplinar que aborden lenguajes comunes y perspectivas consensuadas. Las personas experimentamos las problemáticas de forma integral no de forma fragmentada (Jara, 2020).

La salud mental y las enfermedades son estados en constante equilibrio dinámico y están influenciados por factores biológicos, psicológicos, sociales, culturales y sistémicos que interactúan de manera constante (Belloch y Olabarria, 1993). Así, los diseños y gestión en modelos de atención en salud mental requieren de una práctica que sustente el trabajo en equipo, de comunicación, intercambio y cruzamiento entre disciplinas (Jara, 2020). Santimaria et al. (2016) refiere que la colaboración disciplinaria nos lleva a enfrentar lo diverso:

Esta particularidad nos obliga a construir un espacio que posibilite un encuentro creativo que tienda a consolidar la transferencia de trabajo en cada una de las intervenciones. Pretensión que no siempre resulta satisfactoria, en tanto supone un esfuerzo para reunirse, trabajar, pensar y soportar lo diverso del otro, la diversidad de las instituciones (p.5).

La psicóloga clínica Alicia Stolkiner (1999) desarrolla una serie de investigaciones donde abarca la colaboración disciplinaria en el contexto de salud mental como una respuesta a problemas de padecimientos que no pueden ser abordables desde un campo específico. Esta incorporación de conocimientos debe incluir “una amplia gama de saberes que no son disciplinarios” (Stolkiner, 1999). La convergencia entre múltiples disciplinas nos permite trabajar con lo diverso, diversidad en el acceso a la información de los profesionales de otras disciplinas o con los mismos psicoterapeutas, diversidad en la práctica, perspectivas, etc, favoreciendo un encuentro creativo en cada intervención (Santimaria et al., 2016).

A propósito de esta perspectiva, es clave vincular la práctica psicoterapéutica y la habilidad profesional para establecer el diálogo constante entre teoría,

metodología, praxis y experiencias del consultante, incorporando saberes de otras disciplinas para lograr una atención específica del paciente y a la vez no negar la visión amplia de su contexto, así como también la situación particular del terapeuta y sus repercusiones (Casillas et al., 2016).

ARTICULACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y TRABAJO SOCIAL

De las revisiones previas, es posible plantear que a medida que este método de trabajo colaborativo se forme, practique e instale en los equipos de salud mental podría llegar a ser reconocido como una inversión social indispensable para un abordaje integral y la manera en que se resuelven los conflictos (Morales et al., 2012).

Favorecer la colaboración y coordinación entre salud mental y agentes sociales ha sido fundamental para comprender al sujeto-paciente dentro de un contexto social (Balaga, 2009). La salud mental forma parte de la salud global de las personas y guarda relación con las condiciones de vida y su capacidad para desarrollar áreas afectivas, emocionales, académicas, laborales, integración al medio social y cultural (Garcés, 2010).

En este sentido, es importante destacar el ejercicio del trabajo social, pero específicamente del trabajo social clínico como un área de especialidad que busca atender problemas individuales, familiares y comunitarios a nivel preventivo y terapéutico (Gómez, 2000). Este enfoque es un ejemplo de la vinculación entre el trabajo social y el área clínica de la salud mental, su comprensión no se reduce a un contexto particular, más bien lo clínico emerge en la co-creación de un espacio relacional entre el profesional y la población con la que trabaja, orientada a la reducción del dolor y malestar humano (Galdames, 2022).

A lo largo de esta investigación se destaca la salud mental como un campo de intervención interdisciplinar, donde es necesaria la mirada de diversas disciplinas para la observación y análisis de una realidad. Los trabajadores sociales clínicos

como parte de este equipo interdisciplinario son los encargados de la interacción clínica en el contexto social donde se producen o modifican problemáticas de índole individual o familiar (Garcés, 2010). El ejercicio terapéutico se orienta hacia una integración de enfoques que consideran tanto al individuo como los aspectos colectivos, comunitarios y las conexiones sociales (Galdames, 2022).

Gómez (2020) refiere que “el hombre es un ser bio-psico-social y es desde esa unidad desde donde cabe intervenir para ayudarlo de una forma eficiente, no desde la parcelación de su ser” (p.2). Esto se complementa con las percepciones que habíamos desarrollado anteriormente, donde se enfatiza el impacto del ambiente social en la salud mental de las personas, dejando en evidencia una vez más, la necesidad de incorporar esta visión en el diseño de programas de salud mental para responder de manera más efectiva a la población (Leiva et al., 2021).

Por consiguiente, el trabajo social clínico entiende una práctica clínica crítica, que posiciona al ser humano en constante construcción, condicionado por sus relaciones sociales, contexto sociales, históricos y culturales que brindan de sentido sus vivencias (Galdames, 2022). Es por esto, que el trabajador social tiene mucho que entregar a la sociedad, no solo por la aplicación de herramientas sociales, lo cual es muy valioso, si no por su potencial para desarrollar e impulsar a los usuarios de los servicios sociales a mejorar sus recursos interpersonales y construir herramientas de afrontamiento (Galdames, 2022).

En cuanto al rol que empeña el trabajador social en equipos de atención en salud mental, se le considera como experto en incorporar elementos sociales dentro de las problemáticas de salud mental, proporcionando las herramientas necesarias para la reintegración y reinserción de los usuarios, contemplando su participación en los tratamientos terapéuticos, todos estos aspectos componen una atención integral y de calidad en salud (Garcés, 2010).

Cabe destacar que Gómez (2000) enfatiza en el rol del trabajador social en las prácticas terapéuticas familiares y su función como agente movilizador:

Tenemos que colaborar para hacer que las representaciones sociales existentes incluyan al trabajador social como un profesional que cree en las

personas a las que presta sus servicios, que les escucha y les comprende, que les da nuevas esperanzas de cambio, que les ayuda a ser más amables y solidarios con los otros miembros de su familia, en definitiva que les enseña a relativizar la vida, a ser más comprensivos y condescendientes con ellos mismos y con los demás (p.5)

De acuerdo a la reflexión y el análisis del trabajo social en articulación con los procesos terapéuticos y de salud mental, se hace evidente que todavía hay un largo camino por avanzar respecto a la integración de las redes sociales en la vida de las personas, sin embargo, su crecimiento disciplinar en esta área es de gran valor, ya que las personas forman parte de fenómenos psicosociales complejos, que requieren de mayor comprensión (Cerdea, 2020).

ARTICULACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y JUSTICIA TERAPÉUTICA

Respecto a la dinámica disciplinar, es de relevancia desarrollar en esta investigación el área jurídica y legal en materia de salud mental. Para poder desarrollar su conceptualización abordaremos específicamente el criterio de justicia terapéutica como ejemplo de colaboración disciplinaria para fines terapéuticos.

La justicia terapéutica emerge del cruce de técnicas y métodos de la psicología en conjunto a lo sistemático de la ciencia jurídica (Ocampo, 2019). La intención de esta metodología es atenuar los efectos traumáticos que pueda desarrollar el proceso legal a raíz del evento ocurrido para que así no se transforme en algo perjudicial para los involucrados (Torres y Castiblanco, 2020).

El autor Winick (2007) refiere que la justicia terapéutica es un aporte valioso respecto a su potencial terapéutico en los espacios judiciales:

la Justicia tiene mucho que ofrecer a los jueces respecto a cómo tratar a las personas que comparecen ante ellos o los tribunales, a cómo deberían estructurarse y administrarse para maximizar su potencial terapéutico. La Justicia terapéutica utiliza los conocimientos de la Psicología y de las ciencias

de la conducta para criticar prácticas legales y jurídicas y sugerir cómo deben ser reformuladas para aumentar su potencial terapéutico y evitar el riesgo de un daño psicológico (p.7).

Tradicionalmente, los tribunales han tenido un rol histórico como instrumentos gubernamentales para resolver disputas, abordando temas relacionados a la propiedad privada, contratos, daños, perjuicios, entre otros, así como casos en los que el gobierno y los ciudadanos se ven involucrados en alegaciones de delitos o faltas (Winick, 2007).

La justicia vista desde la perspectiva clásica, aún se considera poco humanitaria y cuestionada en términos de efectividad, ya que aborda los conflictos de forma superficial, no considerando la raíz de estos, provocando así un efecto de “puerta giratoria” (Torres y Castiblanco, 2020).

Últimamente, los tribunales de justicia se han enfrentado con diversos problemas de naturaleza social y psicológica, lo que antes se reducía a una intervención puramente judicial, esto lleva a que se intente comprender y enfrentar una serie de problemáticas que requieren de la derivación a servicios de tratamiento social, de salud mental o rehabilitación (Winick, 2007).

Asimismo, se observa como necesario adoptar un enfoque completo e integro que ayude a cambiar las perspectivas y contribuya a la prevención de conductas criminales, como también la reparación y protección de las personas (Torres y Castiblanco, 2020). Así, la justicia terapéutica emerge como una alternativa a la resolución de problemas penales, de salud mental y otras materias (Ocampo Muñoa, 2019). La justicia terapéutica ha pasado a transformarse en un modelo innovador de la justicia tradicional, posicionando al derecho como agente terapéutico velando por el bienestar psicológico y emocional de la justicia (Ochoa, 2023).

De esta forma, la justicia ha ido mutando a favor de los intereses de los ciudadanos, implementando modelos alternativos para lograr mayor efectividad con una perspectiva social y beneficios humanitarios (Torres & Castiblanco, 2020). Para lograr dar una solución a estos fallos de una metodología que se focalizaba más en

los síntomas superficiales y no en los problemas subyacentes, situación que contribuye a la reaparición constante de estas problemáticas y por consiguiente una intervención judicial reiterativa (Winick, 2007).

Lo anteriormente descrito, tiene el objetivo de invitar a repensar el derecho como un ente autónomo e individual y su vez fomentar el trabajo colaborativo para nutrir las decisiones y actos judiciales. La justicia terapéutica promueve el diálogo entre los miembros del proceso, fomenta el avance de servicios integrales, propone un enfoque colaborativo e interdisciplinario que involucre a organizaciones gubernamentales y grupos comunitarios, de esta forma, se fortalecen las acciones de socialización en lugar de medidas represivas (Ocampo, 2019).

Cabe destacar, que los lineamientos básicos de la justicia terapéutica y su objetivo de fondo era contribuir al replanteamiento de los académicos en relación a los efectos y consecuencias que tienen las normas legales y su aplicación para el bienestar psicoemocional de los involucrados (Winick, 2007) . En estos términos, se desarrolla la necesidad de enseñar a la ciudadanos con una perspectiva de humanidad integral en cuanto a las sanciones impuestas (Torres & Castiblanco, 2020).

De este modo, la justicia terapéutica o también llamada justicia orientada a la resolución de problemas, se enfoca en el rol que cumple la ley y su aplicación en procesos jurídicos como agente terapéutico (Ochoa, 2023). En el abordaje de este modelo judicial se pueden identificar tres categorías que lo caracterizan, de los cuales podemos mencionar las normas legales, los procedimientos judiciales y las funciones que desempeñan los distintos actores jurídicos entre los que destacan jueces, abogados y policía (Pillado, 2019).

Finalmente, se puede concluir que la justicia terapéutica cumple un rol valioso en el funcionamiento de los tribunales de resolución de problemas, sin embargo, aún se requiere de más estudios que eduquen sobre el funcionamiento, aplicación y eficacia enfatizando su aporte en la rehabilitación y evitación de la reincidencia (Winick, 2007). Un enfoque colaborativo no requiere de grandes inversiones, ni la implementación de tribunales especializados, más bien precisa del interés de utilizar

métodos y estrategias de otras disciplinas que potencien la labor judicial (Winick, 2003).

DISCIPLINAS Y COMUNICACIONES VIRTUALES

Considerando estas distinciones sobre la articulación de conocimientos y el impacto en la salud mental, es que se hace importante profundizar en las prácticas actuales y las comunicaciones virtuales. La sociedad se encuentra en una era digital y las tecnologías se han ido posicionando en todas las áreas de nuestra vida cotidiana, incluso como medio de atención para los profesionales de la salud mental y para darle continuidad a la labor terapéutica (Rodríguez et al., 2020).

A comienzos de 2020 la Organización Mundial de la Salud declara la pandemia del COVID-19 en el mundo, lo que pasó a ser la pandemia más grande del siglo XX (Rojas et al., 2022)

En este sentido el ámbito sanitario era complejo debido a las medidas de prevención de contagio (cuarentena, distanciamiento social, etc.), alterando directamente las dinámicas sociales y, por consecuencia, se afecta la salud mental de la población, del mismo modo, los profesionales de la salud mental se enfrentaron, de manera forzada, a practicar sus servicios a través de las plataformas digitales, método conocido como telepsicología (Rojas et al., 2022). De igual manera Enríquez (2022) señala al respecto:

La telepsicología se convirtió en la principal alternativa para brindar atención psicológica debido a la crisis de salud, las profesionales tuvieron que adaptarse a esta; sin embargo, se pudo percibir que durante la pandemia era escaso el número de profesionales que optaran por una atención exclusivamente presencial. Debido a la pandemia la acogida de la telepsicología fue mayor; haciendo que tanto usuarios como profesionales adhiran a tal alternativa de servicio. (p.91)

Es en base a estas circunstancias, es que la salud mental y la atención digital toman relevancia, puesto que las limitaciones de accesibilidad y disponibilidad provocadas por la pandemia se pueden mitigar a través de los métodos telemáticos y uso de tecnologías (Aracena et al., 2023). Todo esto pese a que antes de la pandemia generada por el COVID-19 la atención telemática sólo se tomaba en cuenta para casos particulares. (Rojas et al., 2022).

Resulta evidente que aumento considerable de la atención telemática los últimos años debido a la pandemia, sin embargo, esta modalidad online, lleva bastantes años de investigaciones que evalúan su eficacia, llegando a ser aprobada por la Asociación Americana de Psicología en el año 2013 con la entrega de directrices para su práctica (Rojas et al., 2022).

En Chile la telesalud a sido abordada por diversos documentos y orientaciones que describen el uso de tecnologías de información y comunicación TIC en la entrega de servicios de salud a distancias, como lo es “Fundamentos para los lineamientos para el desarrollo de la Telemedicina y Telesalud en Chile MINSAL – CORFO InnovaChile” (Subsecretaria de Salud Pública et al., 2020), sin embargo, se refiere a la telesalud de forma general, sin tratar de manera específica la manera de abordar la salud mental a través los medios tecnológicos (Aracena et al., 2022).

La telepsicología, tiene diversas formas de ser practicada a través de los medios digitales de comunicación, presentándose de forma sincrónica, preferentemente por medio de plataformas de videoconferencia; de llamadas o de interacción inmediata, por otro lado, tenemos la forma asincrónica, la que se lleva a cabo generalmente en medios de comunicación escrita como email o mensajes de textos (Enríquez, 2022).

Se logra evidenciar que el grado de adaptabilidad a la tecnología fue mayormente alto, reconociendo ventajas significativas en su modelo de atención como la optimización del tiempo al evitar el traslado a la consulta, por consiguiente mayor disponibilidad horaria de pacientes y terapeutas, por lo que la terapia online llega para quedarse como modalidad alternativa a las consultas presenciales, aún cuando estén ambas opciones disponibles (Rodríguez et al., 2020).

DESAFÍOS Y CONSIDERACIONES DE LA COLABORACIÓN DISCIPLINARIA

Ahora bien, pese a que se han destacado los múltiples beneficios de la colaboración disciplinaria, hay que asumir que continúa siendo una práctica relativamente nueva, por lo que no es tan fácil de implementar.

Follari (2005) no niega que la colaboración disciplinaria es necesaria para la resolución de problemas concretos, en la cual se necesita del aporte de diversos profesionales, sin embargo, indica que este ejercicio no es fácil ni brinda resultados inmediatos como se le ha atribuido, para esto refiere que es necesaria la sensatez y ser consciente de las dificultades que pueda provocar su implementación.

Luengo (2012) señala que la colaboración disciplinaria se precisa de entrenamiento tanto para la implementación de sus prácticas o para el desarrollo de metodologías:

Entrenarse para emplear diversos tipos de información y conocimiento, para trabajar en equipos compuestos por miembros de distintos campos del saber, para adaptarse y aprender en nuevos contextos, para asumir la incertidumbre y el cambio permanente, para reflexionar sobre el conocimiento y sus implicaciones multidimensionales a nivel social, entre otras cosas, son requisitos para la formación de iniciadores, facilitadores, organizadores, asesores, teorizadores y profesores de la transdisciplina (p.40).

Pese a que este proceso nos va demostrando la importancia de la colaboración disciplinaria y que esta práctica puede ser de varios tipos, supone un esfuerzo significativo. Aun así, no hay que desmerecer el trabajo cooperativo entre profesionales, sin que necesariamente haya un cruce entre sus disciplinas, más bien hay que apreciarlo como un primer paso para esta transición (Jara, 2020).

En Chile, como revisamos dentro de este análisis en torno a la salud mental, es que se puede apreciar que hace décadas la reproducción de desigualdades socioeconómicas, coinciden con el incremento y prevalencias del malestar socioemocional. Es por esto que podemos apreciar que la reproducción de

desigualdades se ven también en espacios institucionales y asistenciales (Jimenez et al., 2019). Debido a esto, es que es se vuelve una tarea tan esencial la acción política y el bienestar de la comunidad como principales horizontes (Cea, 2022).

Dicho esto, el modelo de trabajo colaborativo para fines terapéuticos aumentaría la calidad de atención en salud mental y contribuiría desde diversos espacios la creación de condiciones y oportunidades. Sin embargo, es una práctica que debiera ir adquiriendo espacios gradualmente.

PERSPECTIVA EPISTEMOLÓGICA

A fines de esta investigación suscribo una posición epistemológica construccionista. Gerger (2007) “usan el construccionismo social para representar una forma particular de fenomenología social, ligada a la concepción estructural de la sociedad” (p. 236).

METODOLOGÍA

La presente investigación se llevará a cabo mediante un método cualitativo debido a que se identificó la naturaleza del objeto de estudio y se buscó conocerlo a profundidad (Martínez, 2004). El método cualitativo “utiliza recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación y puede o no probar hipótesis en su proceso de interpretación” (Sampieri, Collado y Lucio, 2003, p. 11).

Particularmente, se siguió el diseño fenomenológico hermenéutico debido a que se buscó conocer las experiencias personales de quienes han formado parte de la corporación I.P.S.A.L, centrándose en la interpretación de dicha experiencia mediante codificación y esquematización de la información proporcionada por sus participantes (Creswell y Poth, 2018).

TIPO DE ESTUDIO

La investigación será de tipo exploratorio-descriptivo, fundado, en primer lugar, sobre las teorías encontradas en la literatura, que, si bien hay abundante información en relación a los beneficios de la colaboración disciplinaria, carecen la conceptualización de su aplicación en atención a la salud mental e instituciones relacionadas.

En segundo lugar, el carácter exploratorio de esta investigación, se sostiene en la necesidad de conceptualizar la relación colaborativa de las disciplinas para fines terapéuticos en el análisis de caso único el cual estará representado por la corporación I.P.S.A.L.

En este sentido, el fenómeno de estudio requiere de la recopilación de datos de la corporación I.P.S.A.L como principal recurso para contrastar las distinciones bibliográficas relacionadas a la colaboración disciplinaria para fines terapéuticos, contrastando dichos resultados con los elementos recogidos de la literatura, para luego, configurar una posible relación entre la colaboración disciplinaria y salud mental en Chile.

Por último, el carácter exploratorio descriptivo tiene utilidad en virtud de las especiales particularidades de la organización. La corporación I.P.S.A.L representa un método de trabajo colaborativo, autogestivo y remoto y en el cual sus participantes pertenecen a diferentes disciplinas, regiones y grupos etarios. Frente a ello, la comprensión de la colaboración disciplinaria como un ejercicio que enfrenta la diversidad ofrece la posibilidad de explorar las particulares condiciones en el que sus prácticas puedan servir de insumo para el quehacer terapéutico.

MÉTODO

Esta investigación será de enfoque narrativo. Según Bernasconi (2011) el enfoque narrativo “es una forma de indagación sobre la práctica y los relatos que personas, grupos e instituciones componen en y sobre la vida social”.

UNIDADES DE INFORMACIÓN

Como unidades de información, se seleccionarán participantes de acuerdo a criterios de inclusión y exclusión. El criterio de inclusión será: 1) Profesionales que hayan pertenecido a la corporación I.P.S.A.L y conozcan sus características, funcionamiento y orgánica, ya que esta investigación apunta a ilustrar y describir la relación colaborativa en las disciplinas para fines terapéuticos.

PARTICIPANTES

Participaron 10 profesionales que pertenecieron o pertenecen actualmente a la corporación I.P.S.A.L, debido al poco acceso a la población, se decidió utilizar un muestreo por conveniencia, puesto que sólo se seleccionaron a los participantes que cumplieron con los criterios de inclusión requeridos (Robinson, 2014).

Los/las participantes oscilan entre los 24 y 59 años. El género de las personas entrevistadas de la corporación I.P.S.A.L se dividió en mujeres cisgénero, hombre cisgénero y género no binario. Las profesiones de los participantes se dividieron entre abogados, psicólogos, trabajadores sociales y un ingeniero. Por último, las ciudades de residencia de las personas entrevistadas se centran en el norte del país, destacando la ciudad de Arica.

TÉCNICA/S DE PRODUCCIÓN DE INFORMACIÓN

La técnica de producción de esta información será a través de entrevistas semiestructuradas (Martínez, 2004). La entrevista semiestructurada se caracteriza por ser las que “ofrecen un grado de flexibilidad aceptable, a la vez que mantienen la suficiente uniformidad para alcanzar interpretaciones acordes con los propósitos del estudio” (Díaz et al., 2013, parra. 7). El instrumento fue evaluado en relación al contenido y calidad de preguntas con el fin de confirmar la rigurosidad de la guía de entrevista.

CUADRO. Pauta entrevista individual

<p>OE1</p> <p>Caracterizar la corporación IPSAL, considerando sus condiciones de emergencia, orgánica y funcionamiento y población beneficiaria</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) ¿Cuál es el contexto social en el que surge la corporación? 2) ¿Cómo fue el proceso de creación de la corporación? 3) ¿Cuál fue el problema o necesidad que la corporación IPSAL buscaba resolver? 4) ¿Qué profesionales conforman la corporación? 5) ¿Qué actividades realizan para sostenerse? 6) ¿Cuál es la población beneficiaria a la que se dirige la corporación? 7) ¿Cuáles son las prestaciones que realizan? 8) ¿Por qué IPSAL es una corporación necesaria para la sociedad? 9) ¿Por qué decidió integrarse a la corporación?
<p>OE2</p> <p>Describir las formas de colaboración disciplinaria en IPSAL</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) ¿Cómo se organiza el trabajo colaborativo en la corporación? 2) ¿Cómo se diseñan y ejecutan estas formas de colaboración disciplinar en la corporación? 3) ¿Cómo se involucra a la población beneficiaria en el diseño y ejecución de la colaboración disciplinaria? 4) ¿Qué factores debe tener el motivo de consulta para que dos o más disciplinas deban interactuar? 5) ¿Qué sientes al respecto de la colaboración disciplinar? 6) ¿Sientes que hay alguna disciplina que se valora más que otra? 7) ¿Bajo qué modalidades funciona la corporación? (Online, presenciales,

	<p>escritas, informes, protocolos, derivaciones).</p> <p>8) ¿Existen interacciones colaborativas con disciplinas que estén fuera de la corporación?</p> <p>9) ¿Cómo se han adaptado los profesionales a la colaboración disciplinaria?</p> <p>10) ¿Cuáles son las principales fortalezas y debilidades de la colaboración disciplinaria actualmente en la corporación IPSAL?</p>
<p>OE.</p> <p>Identificar condiciones para mejorar la práctica de los tipos de colaboración disciplinaria en la corporación IPSAL (cuáles son esas formas, condiciones para su implementación, entre otras)</p>	<p>1) ¿Qué aspectos de la colaboración disciplinaria debiesen mejorar en la corporación IPSAL?</p> <p>2) Según tú opinión ¿Qué se puede mejorar en las áreas débiles de la colaboración disciplinar?</p> <p>3) ¿Qué condiciones pueden favorecer la colaboración disciplinaria?</p> <p>4) Según el acuerdo que estableció con la corporación ¿hay aspectos que puedan mejorar para la colaboración disciplinaria?</p> <p>5) ¿Cree que hay características de la comunicación de los miembros del equipo que puedan fortalecer la colaboración disciplinaria?</p> <p>6) ¿Hay conflictos entre las relaciones interpersonales que dificulten la colaboración disciplinar?</p> <p>7) ¿Qué acciones pueden ayudar a mejorar las relaciones interpersonales?</p> <p>8) ¿Cómo las mejoras en las relaciones interpersonales favorecen la colaboración disciplinaria?</p>

	<p>9) ¿Crees que el sentido de pertenencia es algo que podría favorecer la colaboración disciplinaria? ¿Si es así que ayudaría a mejorarlo?</p>
--	---

TÉCNICA/S DE ANÁLISIS DE INFORMACIÓN

El método de análisis de análisis temático reflexivo (Braun y Clarke, 2022) este proceso de análisis consta de seis fases. Se comienza con la familiarización de los datos, donde se transcribieron de modo literal las entrevistas realizadas a los participantes y se recogen las primeras ideas expresadas en citas.

A partir de las transcripciones, se realizaron dos ciclos de codificación y se generaron los primeros códigos en función de los datos obtenidos. La tercera fase trató la identificación de áreas, donde se recopilaron códigos relevantes para posibles categorías y subcategorías, luego de esto, se realizó una revisión de las

temáticas a trabajar, para comprobar si existe relación entre las citas codificadas y sus categorías.

A continuación, se procedió a definir y titular estos códigos, para luego proceder a la realización un mapa semántico que comprende la estructura de los códigos y categorías elaboradas. En la última fase, se realizó la formulación de resultados, donde se ejecuta un análisis final para posteriormente relacionar toda la información recolectada con la pregunta de investigación, bibliografía y objetivos.

Para finalizar, es importante destacar como apoyo complementario a esta investigación, se hace uso del software especializado en análisis de datos cualitativos ATLAS.ti 23.

Como parte de los criterios de construcción de significados, se consideraron como categorías significativas aquellas que tienen como frecuencia (≥ 19), densidad (≥ 19) y representatividad (≥ 1), tomando en cuenta las categorías que cuenten con al menos uno de los criterios antes señalados (cuadro 1 y 3).

Cuadro 1. Criterios y construcción de significados

	Entr evis tado	Entr evist ado	Entr evist ado	Entre vista do	Entr evist ado	Entr evis tado	Entr evis tado	Ent revis tado	Entr evis tado	Per son a	Totale	Represen tatividad	Frecue ncia	Dens idad	Signific ativo
○ Abordaje integral Gr=36	3	5	3	6	4	3	2	3	2	5	36	SI	SI	SI	SI
○ Aporte a la satisfacción de necesidades sociales para	2	3	4	1	3	3	4	2	2	2	26	SI	SI	SI	SI
○ Búsqueda de financiamiento Gr=15	2	1	2	1	1	3	2	1	2	2	15	SI	NO	NO	SÍ
○ Clima Organizacional Gr=39	7	2	3	3	3	3	2	2	4	10	39	SI	SI	SI	SI
● Colaboración disciplinaria y salud mental	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	NO	NO	SI	SI
● Condiciones para la mejora Gr=6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	NO	NO	SI	SI
○ Coocurrencia de problemáticas	2	3	2	1	2	3	2	4	1	3	23	SI	SI	NO	SI
○ Crecimiento y satisfacción profesional	0	2	3	3	3	1	1	3	2	2	20	NO	SI	SI	SI
● Dinámica colaborativa Gr=52	8	3	4	6	5	5	4	5	4	8	52	SI	SI	SI	SI
○ Equipo interdisciplinario Gr=13	0	0	2	2	2	2	1	1	2	1	13	NO	NO	SI	SI
○ Espacios de recreación entre colaboradores	4	1	1	0	5	1	2	2	3	7	26	NO	SI	NO	SI
○ Estallido social como causal Gr=16	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	16	SI	NO	NO	SI
○ Estrategias para el trabajo en equipo	5	2	7	3	2	7	2	3	5	6	42	SI	SI	SI	SI
○ Experiencia y necesidades de la persona consultante	1	3	2	1	1	1	2	1	1	3	13	SI	NO	NO	SÍ
○ Intervención en redes Gr=17	3	1	1	1	1	2	1	2	2	3	17	SI	NO	NO	SI
○ Limitaciones de acceso a los servicios psicosociales	2	1	1	1	0	0	0	2	2	3	12	NO	NO	SI	SI
○ Necesidades en salud mental	3	1	0	2	3	2	1	1	0	2	15	NO	NO	SI	SI
○ Necesidades en servicios sociales	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	7	NO	NO	SI	SI
○ Población en situación de riesgo psicosocial	2	1	1	1	2	2	3	3	2	2	19	SI	SI	SI	SI
○ Problemas de comunicación en el equipo	1	3	3	6	1	3	4	2	4	3	30	SI	SI	SI	SI
● Procesos de creación de la corporación	5	0	2	3	0	1	0	1	1	3	16	NO	NO	SI	SI
○ Recompensa Simbólica Gr=15	1	4	1	5	1	1	2	1	0	1	15	SI	NO	NO	SÍ
○ Replanteamiento de las formas de atención	1	1	0	3	5	2	1	3	2	1	19	NO	SI	SI	SI
○ Servicios psicológicos, jurídicos y sociales	2	1	1	1	3	1	2	1	1	3	16	SI	NO	NO	SI
○ Situación de Pandemia Gr=18	4	2	2	1	1	2	1	2	2	2	19	SI	SI	SI	SI
○ Trabajo autogestivo Gr=20	2	1	3	3	2	2	1	3	2	4	23	SI	SI	SI	SI
○ Trabajo remoto Gr=22	2	1	1	2	1	4	2	3	2	4	22	SI	SI	NO	SI
○ Valores esperados en los profesionales	4	1	3	4	5	4	4	2	3	6	36	SI	SI	NO	SI
Totales	69	44	54	62	57	59	49	54	52	87	587		19		

Cuadro 2. Densidad y grupos de códigos

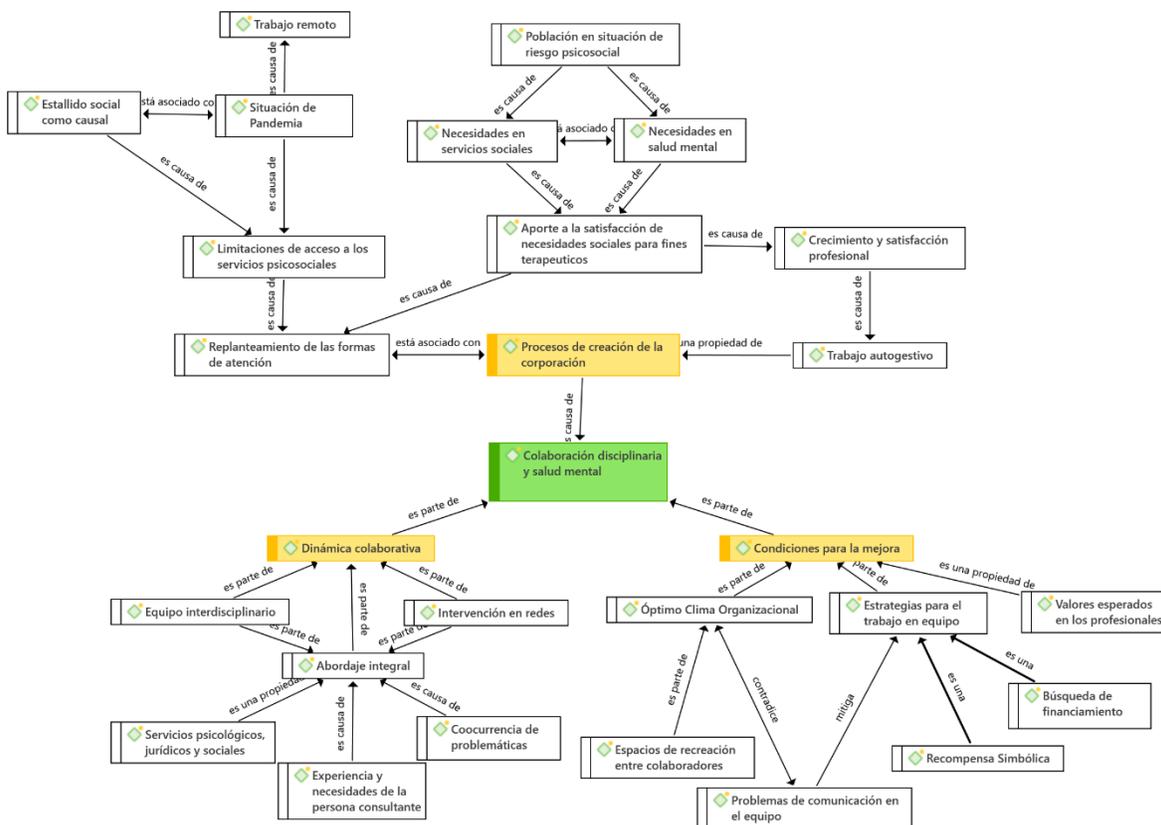
Código	Comentario	Densidad	Grupos de códigos
○ Abordaje integral	Abordaje que considera la singularidad y necesidades de cada usuario consultante.	5	
○ Aporte a la satisfacción de necesidades sociales para fines terapéuticos		4	
○ Búsqueda de financiamiento	Los/las participantes refieren que obteniendo financiamiento podrán acceder a otros servicios complementarios que impulsen su productividad.	1	
○ Clima Organizacional	Conjunto de propiedades medibles acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los profesionales que trabajan en este ambiente y que influencia su motivación y comportamientos.	3	
● Colaboración disciplinaria y salud mental		3	
● Condiciones para la mejora		4	
○ Coocurrencia de problemáticas	Coincidencia de dos o más problemáticas que asume la interdependencia de estas. Puede conducir a descubrimientos sobre la estructura y el desarrollo del malestar.	1	
○ Crecimiento y satisfacción profesional	08-07-2023 12:07:11, fusionado con Crecimiento profesional.	2	
● Dinámica colaborativa	Colaboración entre diversas disciplinas para evaluar y discutir las situaciones desde diferentes tipos de conocimientos.	4	
○ Equipo interdisciplinario		2	
○ Espacios de recreación entre colaboradores		1	
○ Estallido social como causal	Los/as participantes refieren que el estallido social generó el surgimiento de la corporación, ello debido a ...	1	
○ Estrategias para el trabajo en equipo		4	
○ Experiencia y necesidades de la persona	08-07-2023 11:08:09, fusionado con Satisfacción usuaria.	1	
○ Intervención en redes		1	
○ Limitaciones de acceso a los servicios psicológicos	08-07-2023 10:49:32, fusionado con Barreras de acceso para la población usuaria.	2	
○ Necesidades en salud mental		3	
○ Necesidades en servicios sociales	08-07-2023 10:57:20, fusionado con Necesidades en servicios jurídicos.	3	
○ Población en situación de riesgo psicosocial		2	
○ Problemas de comunicación en el equipo		2	
● Procesos de creación de la corporación	08-07-2023 11:17:17, fusionado con Formalización de la corporación.	3	
○ Recompensa Simbólica	Acción de entregar un incentivo o un reconocimiento a los miembros de la corporación.	1	
○ Replanteamiento de las formas de atención		3	
○ Servicios psicológicos, jurídicos y sociales		1	
○ Situación de Pandemia		3	
○ Trabajo autogestivo		2	
○ Trabajo remoto	Prestar labores/servicios sin presencia física, puede ser temporal o permanente, puede ser de manera total o parcial, puede realizarse tanto dentro como fuera del territorio nacional.	1	
○ Valores esperados en los profesionales	08-07-2023 11:05:43, fusionado con Importancia del sentido de pertenencia.	1	

CONSIDERACIONES ÉTICAS

En la presente investigación se siguieron los principios éticos planteados por la American Psychological Association (2020) tales como: 1) El derecho a la confidencialidad buscando mantener en resguardo los datos señalados por los participantes; asimismo, se seguirá el principio de anonimato, 2) el derecho de los/las participantes que integren la investigación de saber dónde y para que será utilizada la información que emita, 3) el derecho a participar de la investigación y abandonar si lo estima conveniente.

RESULTADOS

Para comprender las características que compone la colaboración disciplinaria para fines terapéuticos en la Corporación I.P.S.A.L se analizaron diez entrevistas semiestructuradas a profesionales que hayan pertenecido a la corporación. De acuerdo al estudio señalado se han encontrado tres áreas de relevancia que responden a los objetivos específicos de investigación: Caracterizar la emergencia de la corporación vinculado a la rama de procesos de creación de la corporación, describir las formas de colaboración disciplinaria asociado a la dinámica colaborativa e identificar las condiciones para mejorar la práctica colaborativa que es descrito por el tema condiciones para la mejora.

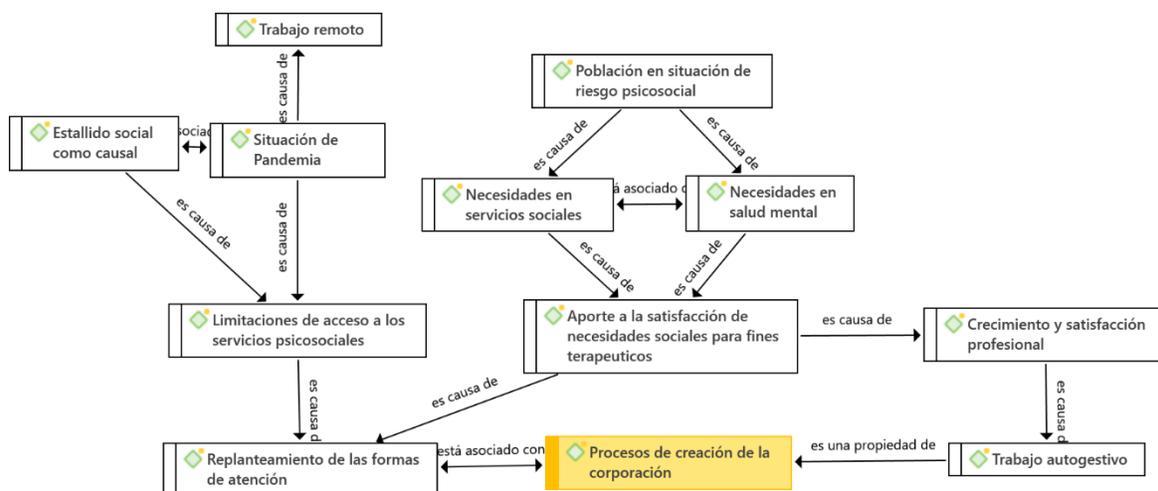


PROCESOS DE CREACIÓN DE LA CORPORACIÓN

Los/as participantes indican que los *procesos de creación de la corporación* hacen referencia a la forma de organización constituida por diversos profesionales que se asocian para planificar y llevar a la práctica la ejecución de sus servicios. Desde esta categoría principal es que surgen diversos elementos que componen este gran eje y que a su vez forman en conjunto este proceso creativo, los cuales se explicarán a continuación (figura 1).

Figura 1

Procesos de creación de la corporación, en el contexto de colaboración disciplinaria y salud mental.



Los procesos de creación de la corporación se encuentran asociados al *replanteamiento de las formas de atención* que es el reconsiderar los procesos de atención tradicionales y fragmentados que existen en la atención en salud mental en el país. Dicho replanteamiento es causado por *las limitaciones de acceso a los servicios psicosociales* comprendido como las dificultades en la posibilidad de atención de usuarios debido a la situación de saturación y agotamiento en servicios de carácter psicosocial.

Yo creo que el problema que buscaba resolver, era diferenciarse. No, no específicamente con el sector público, que mi opinión igual ha cambiado un poco en el tiempo desde que se formó, pero no es la pregunta, sino de dar un cumplimiento a lo que no cumplía al sector público, no a través del privado. Pero bueno a través de una iniciativa que abarcara íntegramente las problemáticas que estaban, por ejemplo, la falta de abogado, la falta de psicólogo, la falta de trabajador social y además darle a eso un trabajo integro y en conjunto, no solamente por separado (Hombre, 29 años, Abogado).

Bueno, ese momento, como explicaba al principio, fue complejo en un tema de cambios sociales y había mucha presión en el ambiente. Entonces la necesidad principal era buscar desde otro punto de vista, quizá aportar en temas de salud mental a la sociedad, que ya estaba como bien cargada, con hartas situaciones (Hombre, 27 años, Ingeniero).

La percepción de los/las participantes fue que se buscaba crear un proyecto que se diferenciara de las formas de atención tradicionales y fragmentadas que se encontraban en el sistema público. Indican que en ese momento se percibía a la red asistencial como deficiente, tanto por su abordaje reduccionista, como por la saturación del sistema, por lo que se comienza a gestar la idea de la corporación I.P.S.A.L. Igualmente, cabe recalcar que el primer fragmento, hace referencia a una diferenciación, lo que se puede interpretar como esta forma alternativa a las atenciones tradicionales de trabajar con usuarios.

Primero nació con una necesidad real de resolver estas problemáticas a cierto tipo de la población que se encontraba un poco abandonada. Entonces nació esta necesidad social de generar de que con otra profesión generar una ayuda a esta población que en ese momento nos dimos cuenta que estaba sola. Entonces fue creándose de a poco la idea de ¿qué podemos hacer?, crear esta el nombre, cómo podemos hacer que no sea tan burocrático, tratar de llegar al individuo de forma más personal (Mujer, 34 años, abogada).

En relación a lo anterior, es que se da cuenta de cómo se va construyendo la organización, su forma colaborativa de operar, reuniones y coordinaciones en conjunto a diferentes disciplinas y personas que comienzan a gestar esta idea de acción social para de alguna forma, poder aportar a la comunidad.

Ahora bien, como se señaló, el replanteamiento de las formas de atención se da en un escenario de *limitaciones de acceso a los servicios psicosociales*, las cuales emergen en un contexto doble, en primer lugar, como causa de la *de situación pandemia*, debido al estado de emergencia generado por el brote epidémico de covid-19 y, por otro lado, meses antes se desarrolló el *estallido social como causal* donde los/las participantes refieren que este contexto social compuesto por una serie de masivas manifestaciones y disturbios propagadas a lo largo del país para expresar la gran molestia con el estado subsidiario, la desigualdad económica, los altos costos de vida, el rechazo generalizado a la clase política y el desacredito institucional, los cuales impactan en las dificultades del acceso a la atención oportuna de servicios.

Este escenario nacional de crisis sanitaria y social, abren paso al *trabajo remoto*, que fue una actividad laboral desarrollada de manera online, en la cual se prestó labores y servicios de manera total o parcial, tanto dentro como fuera del territorio nacional.

Yo creo que la definen dos conceptos sociales que uno pasa antes del inicio de IPSAL y el otro lo define cuando se empieza su formación. Primero, el estallido social, yo creo que se hace en el 2020, cuando ya estaba como

bajando el nivel del estallido social, había bajado ya harto, pero ya estaba la conciencia de las problemáticas sociales, que era un tema de sobremesa. Es el primer contexto que definen harto y las conversaciones que dan origen, quizá a IPSAL y después pandemia (Hombre, 29 años, abogado).

El contexto social de ver cómo en general una necesidad amplia de salud mental y de soluciones, de dar solución, de dar respuesta a las necesidades básicas de las personas, desde nuestra área de intervención, tiempos bastantes agitados del estallido social. La idea comienza a gestarse un poco antes y en respuesta, un poco quizás a la desconfianza de la institucionalidad también o a la falta de respuestas o a lo saturado que está el sistema también estatal. Dar una respuesta a las necesidades de las personas en ese sentido, y que luego, claro, se fueron acrecentando con el tema del estallido social y después se fue dificultando en los tiempos de la pandemia, ¿verdad? Por lo que tuvimos que proceder online (Mujer, 26 años, Psicóloga).

Según lo referido en ambos párrafos, la corporación surge en medio de un contexto doble que colabora con la saturación de los servicios de atención psicosociales y sanitarios. Desde octubre del 2019 Chile experimentó un gran movimiento social que remeció a la institucionalidad del país. Posteriormente, en marzo del año 2020, el país se vio enfrentado a una segunda crisis, esta vez sanitaria, resultado de la pandemia de COVID-19. Ambas situaciones impactaron directamente a la población, se tomaron medidas drásticas, entre ellas está el estado de excepción y el aislamiento social, por consiguiente, se implementó la modalidad de trabajo remoto con el fin de resguardar la salud de los trabajadores/as.

Es importante destacar, que, en medio de estos cambios sociales y sanitarios, la salud mental a nivel nacional y global se vio sumamente afectada y desgastada, sobre todo por este periodo pandémico que finalmente se extiende durante años.

Por otro lado, el *replanteamiento de las formas de atención* fue causado por el *aporte a la satisfacción de necesidades sociales para fines terapéuticos*, en este punto, los/as participantes refieren que con la creación de la corporación buscaron

contribuir al aplacamiento de las problemáticas sociales que visualizaban en ese momento. Esto buscó contribuir a subsanar *las necesidades en servicios sociales y necesidades de salud mental*. En relación a las primeras, estas hacen referencia a las necesidades de atención y utilización de servicios de carácter social como: Instituciones políticas, jurídicas, financieras, programas sociales, etc. Todo ello fue producto de la situación en la que se encontró la *población en riesgo psicosocial*, la cual abarca a las personas que presentaron cierto grado de riesgo o exposición ante situaciones negativas en áreas sociales o de salud mental.

La Corporación IPSAL buscaba resolver dos grandes problemas, el primero uno que ha existido desde la génesis o desde un principio, que es el atochamiento o la excesiva carga en los servicios públicos y el segundo fue la falta de atención psicológica que produjo la pandemia, puesto que, si bien sumado a que las atenciones se redujeron, la pandemia igual incrementó los problemas de salud mental de manera considerable (Hombre, 27 años, abogado).

Bueno, se busca o se determinó buscar grupos que están más vulnerables, que son de situación abandonada o desinformada. Especialmente personas extranjeras o adultos mayores o personas menos conectadas, digamos con la sociedad o con las redes, con las redes sociales, especialmente por los sistemas públicos (Mujer, 59 años, Abogada).

Como se puede apreciar, a partir del contexto de una población en situación de riesgo psicosocial (en condición de desempleo, y que se encontraban aislados o desprotegidos socialmente), que presentó necesidades tanto en servicios sociales, como en necesidades de salud mental, se buscó brindar un aporte a la satisfacción de las necesidades sociales para fines terapéuticos.

Siguiendo con lo anterior, en relación al cubrir las *necesidades en salud mental*, los/as participantes refieren que se requiere aplacar las necesidades de atención y utilización de servicios de carácter psicológico que en ese momento posterior al estallido social y al contexto de pandemia se encontraban colapsados.

La salud mental se vio súper colapsada, el estado en cantidad con las realidades que existen también estaba super colapsado, el estar encerrado en la casa durante la pandemia, que generó mucha ansiedad. Yo que trabajo también con mujeres víctimas de violencia intrafamiliar empezó esto del 1455 porque también se daba mucha más violencia de lo que era el hogar en sí y entonces en relación a esto se empezó a querer resolver esta problemática (No binaria, 30 años, Psicóloga).

Bueno, en ese momento había una situación de salud mental debido cierto al encierro de las personas y que no tenían tampoco la posibilidad de asistencia, ya sea en forma privada o pública. Por lo tanto, la idea era ver, digamos, de cómo ayudar a la persona en la salud mental y especialmente cómo abordar estos temas que estaba surgiendo, especialmente el encierro, que era una situación excepcional y especial y que muchas personas le afectaban (Mujer, 59 años, abogada).

En relación a lo mencionado, es que se puede inferir que el extenso toque de queda y las medidas de distanciamiento físico impactaron en las relaciones sociales, fuentes laborales y salud mental de la población. Los índices de violencia de género en los meses con mayor restricción fueron alarmantes para los colectivos y organizaciones vinculadas al tema. La suma de estos factores provocó un desgaste a nivel personal, familiar y comunitario exacerbando síntomas de ansiedad y otros trastornos de salud mental.

A partir de las diversas entrevistas realizadas, se puede dar cuenta que todos los participantes destacan el contexto de crisis doble, que impulsa a su vez los replanteamientos del sistema, y no solo sanitario, si no del sistema estatal en general, claramente, impulsado desde antes por el estallido social en Chile.

Respecto a las *necesidades en servicios sociales y en salud mental*, como aporte a la satisfacción de necesidades sociales, se encontró que este último genera *crecimiento y satisfacción profesional*, lo cual es entendido como una respuesta emocional placentera que experimentan los/las profesionales, que es causa del

trabajo autogestivo descrito como el trabajo de las personas que sirven a la comunidad por decisión propia y libre y en cual los/las miembros participan en todas las decisiones. Justamente, dicho trabajo autogestivo, es una característica de los procesos de creación de la corporación.

Yo siento, es como satisfacción al poder dar una respuesta más integrada, como más suficiente a la necesidad de la persona, es como que se siente un poco menos de frustración al saber que uno cuenta con más herramientas para abordar las problemáticas de las personas y que no es solamente una persona, como terapeuta individual intentando aportar a la solución de los problemas de las usuarias y usuarios, sino que hay un equipo interdisciplinario que también puede aportar a eso. Eso incluso, es beneficio para la usuaria y usuario, pero también a nosotras como profesionales, es algo beneficioso en el sentido en que mejora la calidad de nuestro trabajo y nuestra satisfacción con el trabajo, pienso yo. Al contar con más herramientas uno puede dar una mejor atención y eso igual da una mayor satisfacción a nivel personal y profesional. (Mujer, 26 años, Psicóloga).

Bueno, para mí como profesional, uno tiende como a sentarse mucho en su área de trabajo y no se sale de ahí. Para mí, trabajar con un equipo multidisciplinario fue de mucho crecimiento profesional y de mucha educación porque bueno no siempre, o sea, siempre te van a presentar otras problemáticas del cual tú tienes que ser capaz no, no de resolverla, si no de recepcionarla. Entonces de verdad lo describiría como un crecimiento profesional (Mujer, 25 años, Psicóloga).

En relación a lo señalado por las participantes, podemos percibir que el dar una respuesta que integre otros conocimientos fuera de su disciplina genera sensación de satisfacción personal y profesional, ya que proporciona más herramientas de las que generalmente se puede acceder desde una sola disciplina. Por el contrario, la atención aislada e individual según los resultados, se percibe

como frustrante ya que sus recursos son limitados en relación a la resolución de conflictos.

Otro dato que es importante destacar, es que la mayoría de los participantes tienen otras fuentes laborales formales, ya que la corporación I.P.S.A.L es de carácter voluntario, por lo que hacen el contraste de la atención tradicional de sus espacios de trabajo y la atención colaborativa que se intenta implementar dentro de la corporación, reconociéndola como un ejercicio integral.

Si, el pertenecer a un equipo como este en lo personal es muy enriquecedor, enriquecedor ayuda a mejorar en la calidad de la persona como voy creciendo cada día como profesional y también cómo mejorar cierto la pertenencia y ser parte de este proyecto desde mi punto de vista en lo personal ha sido muy enriquecedor porque siento un reconocimiento del resto del equipo, de mis compañeros en la función que hacemos día a día o un día a la semana y una colaboración interdisciplinaria es siempre, es siempre favorable tener y por lo tanto, si logramos tener un sentido de pertenencia, de que las personas se sientan parte, se sientan y sientan que IPSAL es su forma de integrarse a la sociedad sería bastante positivo (Mujer, 59 años, abogada).

En específico, esta persona hace énfasis a la satisfacción personal y a la sensación de sentirse productiva y reconocida en este espacio de trabajo, por lo que, sumado, a la práctica colaborativa, es un espacio laboral al que le gusta pertenecer. Ella destaca principalmente la sensación de sentirse útil, que su trabajo tiene un valor significativo, independiente de que las jornadas sean acotadas.

A modo de síntesis, se puede apreciar que el aumento de las problemáticas sociales y de salud mental durante la crisis social y sanitaria, produjo una serie de dificultades en las redes asistenciales, aumentando las brechas en el acceso y calidad en la atención. Los/las participantes además de reconocer estas limitaciones en la atención, refieren que se subestiman o ignoran variables que influyen en la salud mental de los individuos y proponen, como una atención óptima en salud mental, el abordaje integral con el fin de disminuir las desigualdades de acceso en

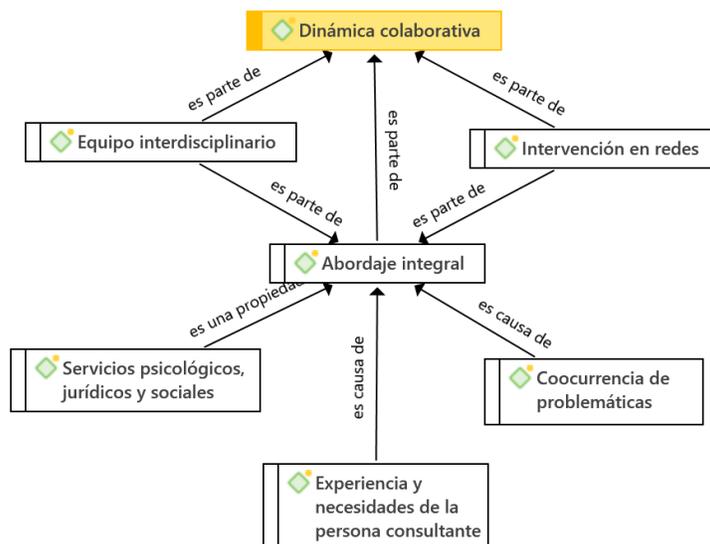
salud mental y servicios sociales a través de una aproximación interdisciplinaria. Esta forma de intervención contribuye a que se perciba como un trabajo con sentido y satisfacción tanto personal como profesional.

DINÁMICA COLABORATIVA

La *dinámica colaborativa* descrita como la coordinación entre diversas disciplinas para evaluar y discutir situaciones desde diferentes tipos de conocimientos, comprende al accionar de un equipo interdisciplinario, la intervención en redes y el abordaje Integral, los cuales se explicarán a continuación (Figura 2).

Figura 2

Dinámica colaborativa, en el contexto de colaboración disciplinaria y salud mental.



En relación *al equipo interdisciplinario*, este comprende un grupo de profesionales con conocimientos teóricos y prácticos muy diversos que trabajan para lograr un objetivo en común. A su vez, la *dinámica colaborativa*, comprende una *intervención en redes* como el instrumentar una organización pertinente en la red social que colabore con el bienestar general de un usuario, para el apoyo socio-emocional, instrumental y/o material.

La verdad es que se realizan estas derivaciones cuando el profesional ve que la demanda no la va a poder hacer los profesionales que están en la corporación. En mi caso, pasó que la abogada y la usuaria tenía como dos temas legales que era una demanda de pensión de alimentos y una demanda de inmigración ilegal, mi compañera tomó la de inmigración ilegal, o sea tomó la de pensiones de alimentos, pero derivó para que ayudaran en la de inmigración ilegal (Mujer, 25 años, psicóloga).

Sí, especialmente cuando se derivan ciertos casos a otras instituciones, especialmente el Servicio Nacional de la Mujer, la corporación de la asistencia judicial, municipalidades, CESFAM (Mujer, 59 años, abogada).

En esta dimensión de las entrevistas, nos dan a entender cómo es que funciona la intervención en redes dentro de la corporación y por qué esta también forma parte de una colaboración disciplinaria.

Un ejemplo concreto de la intervención en redes, podría ser en el caso de que se atienda un usuario con un trastorno de salud mental grave o desadaptativo, en este caso, como la corporación no cuenta con un profesional del área de psiquiatría o medicina general, podría ser derivado a un centro de salud que, si cuenta con los profesionales para complementar su tratamiento de salud mental, sin abandonar el proceso de psicoterapia que ya mantiene con un psicólogo o psicóloga de la corporación. En otras palabras, cualquiera de los profesionales tratantes que detecten que se necesita de otra institución o disciplina puede movilizar las redes sociales e institucionales para complementar el tratamiento, usualmente los

profesionales del trabajo social están encargados de ese rol, sin embargo, puede hacerlo otro profesional dependiendo el área de la que requiera un complemento.

Yo creo que es importantísimo que estén las tres disciplinas, si se presentan estas necesidades que estábamos mencionando ¿Por qué? porque claro, desde el ámbito, yo como trabajadora social yo voy a poder orientar desde lo social, o sea todo lo que tenga que ver, yo puedo psicoeducar ¿cierto? puedo hablar ciertos temas e informar al sujeto de atención, pero siento que, que estén las tres disciplinas, o sea, colaborando siempre en conjunto en estas como te digo de reuniones de análisis de casos. Es primordial para poder cumplir también los objetivos de intervención de lo que uno se propone en conjunto, también con objetivos co-construidos con la persona (Mujer, 27 años, Trabajadora Social).

Según yo, principalmente porque yo creo que de la forma en que se ha desarrollado este tipo de atenciones actualmente y lo hemos detectado nosotros, cuando se atiende a una persona, muchas veces no solamente se cumple, o sea o tradicionalmente se cumple solamente una parte del problema y no se ve que es un conjunto y vamos relacionado con no solamente con test psicológico muchas veces, sino que por un tema legal de familia aparte, una persona que tiene vulnerabilidad económica, entonces como yo pienso que es bien interesante como esta propuesta de atacar muchas más áreas y no solamente en una (Hombre, 27 años, Ingeniero).

Como se menciona en este apartado, los/las participantes reconocen la *dinámica colaborativa* y la intervención de un *equipo interdisciplinario* desde un enfoque integral como requerimientos necesarios para una atención efectiva y de calidad. Para alcanzar este propósito, señalan que es fundamental la articulación de las disciplinas y el diálogo de saberes para lograr una manera adecuada de dar respuestas y soluciones a cada caso particular. En términos concretos, se percibe como fundamental poder dar soluciones integrales, aprender de otras disciplinas y ampliar las prácticas asistenciales en salud mental.

Hasta ahora, se aprecia que la corporación I.P.S.A.L está formada por tres disciplinas principales, la psicología, el trabajo social y el área jurídica. Estas tres disciplinas en conjunto intentan articular sus conocimientos para aportar en el caso que requiera tratar, sin embargo, dentro del equipo hay más disciplinas, que no necesariamente intervienen en los casos, pero si en la orgánica de la corporación. El ingeniero en este caso, que no integra el equipo terapéutico, pero si acompaña a la gestión de otros proyectos y miradas organizacionales.

Para ejemplificar lo dicho por los/las participantes, se puede apreciar que dentro de la corporación no solo hay un equipo compuesto por diferentes disciplinas, si no que, hay un cruce entre ellas, en sus reuniones de análisis por ejemplo, lo que permite la construcción de nuevos aprendizajes y formas de apreciar un motivo de consulta, así, cada disciplina escucha y dialoga para elaborar planes de intervención.

Finalmente, la *dinámica colaborativa*, comprende al *abordaje integral*, lo cual se puede entender como una aproximación que considera la singularidad y necesidades de cada usuario consultante. Presenta la característica de integrar a los *servicios psicológicos, jurídicos y sociales*, referidos como una atención psicológica, social o jurídica que tiene la finalidad de poner sus conocimientos al servicio de los usuarios. Asimismo, dicho *abordaje integral*, es causa de la coocurrencia de problemáticas, así como por las *experiencias y necesidades de la persona consultante*.

En cuanto a la *coocurrencia de problemáticas*, ello se entiende como la coincidencia de dos o más problemas de los que se asume una interdependencia, logrando conducir a descubrimientos sobre la estructura y el desarrollo de la temática.

Es muy importante, pienso yo, porque mantiene una mirada integral de las problemáticas de las personas e intenta dar una respuesta integral también, es complejo a ver, las problemáticas sociales son complejas e incorporan más de solamente una arista. Si observamos que, en un proceso de divorcio, por ejemplo, hay dificultades emocionales, ya sea, no sé por problemáticas

interna, violencia intrafamiliar, necesidades económicas. En realidad, por ejemplo, el divorcio es un proceso de duelo, ya entonces estamos viviendo un proceso de divorcio en términos legales. Pero también otro proceso de duelo en término emocional y un proceso de transformación social económica en términos comunitarios. Entonces, comprender esto de manera integral e ir incorporando o trabajando en conjunto con otros profesionales, nos permite dar una respuesta más significativa y más robusta a las personas que atendemos y no fragmentar las noticias de las personas y yo creo que en general sería mucho mejor que todas las instituciones del Estado y privadas también pudieran accionar en conjunto, ya entendiendo las problemáticas de las personas como un todo y no de manera individual, porque pienso yo que es así, se puede dar una mejor respuesta, más eficaz, optimizar los recursos, los tiempos de intervención, etc. y por eso es una propuesta tan interesante y valiosa. (Mujer, 26 años, Psicóloga)

Hay mucha gente también que es producto de esto, de que comienzan estos temas de ansiedad y depresión. ¿Por qué? Porque la situación socioeconómica es baja, hay problemas, quizás, puede haber violencia intrafamiliar que durante en alguna intervención, por ejemplo, con del ámbito psicológico, surge esta situación abre el relato la persona de que está siendo víctima de violencia intrafamiliar o que hay una situación irregular de la pensión de alimentos, o sea son muchos los problemas, no solo pensión de alimentos, puede también haber una causa de violencia intrafamiliar. Entonces, todo eso es lo que también genera esta sintomatología desde el ámbito de salud mental (Mujer, 27 años, trabajadora social).

Como se puede apreciar, en relación al abordaje integral, los/las participantes pueden distinguir ciertos elementos fundamentales para su comprensión. En primera instancia las necesidades clínicas, sociales, culturales y contextuales de cada individuo y con esto, qué servicios o redes se deben reforzar o crear. En segundo lugar, reconoce a las personas como seres psicosociales que tienen

problemas multicausales y complejos, por lo que se requiere de un tratamiento sistémico, una mirada holística. Indican la importancia de pensar interdisciplinariamente la asistencia de salud mental en Chile.

Este elemento es fundamental en la construcción de la dinámica colaborativa, ya que los miembros deben permitirse el diálogo y la interacción con otros profesionales, para comprender el motivo de consulta del usuario desde diferentes dimensiones. El equipo de trabajo interviene desde diferentes niveles y su configuración no es estática, sino que converge. En otras palabras, si un usuario llega a la corporación por una problemática social, jurídica o de salud mental, los profesionales pueden unir sus visiones y prácticas para abordar y planificar su tratamiento.

A modo de ejemplo, se puede pensar en el caso de una persona migrante que requiera de asistencia jurídica, pero la persona consultante puede tener elevada sintomatología ansiosa e inseguridades, por lo que los profesionales pueden decidir intervenir en conjunto, la psicología y lo judicial para resguardar al consultante y no revictimizarlo o aumentar su malestar. El malestar se solapa, por consiguiente, las disciplinas también pueden hacerlo y buscar formas creativas de intervenir en beneficio de los usuarios.

En relación a las *experiencias y necesidades de la persona consultante*, la cual es entendida por los/las participantes como la vivencia y requerimientos particulares de un caso o un individuo que solicita la atención.

Bueno, depende obviamente del caso, de la situación especial, las características que tenga este caso y ahí se define como abordarlo. No necesariamente todos tienen, por ejemplo, problema jurídico, a veces se abordan solamente desde el punto de vista psicológico y social especialmente. Entonces, se define caso a caso de acuerdo al levantamiento de la situación, el análisis del caso que hacen los profesionales cuando se recibe el usuario, se analiza y de acuerdo a eso se deriva al profesional y si en el tiempo cambia, bueno se puede incorporar

otro profesional al equipo si es que no estaba incluido en el inicio. (Mujer, 34 años, Abogada).

En esta cita, se puede apreciar la construcción de una intervención psicológica, social y/o jurídica de un equipo que mantiene una dinámica colaborativa constante. Así, se desarrolla la concepción de que los individuos se encuentran en condiciones y circunstancias particulares, por lo que la prestación de estos servicios no es estática, si no que emergen de acuerdo a los requerimientos de los usuarios para contribuir en el abordaje de las alteraciones psicosociales.

Un ejemplo de esta forma de intervención, puede ser en el caso de que una persona haya ingresado a la corporación por una problemática social y de salud mental, como podría ser luego de un quiebre de pareja, pero en medio de este proceso surge una demanda de pensión de alimentos, por lo que se requerirá de asesoría jurídica o, al contrario, que una persona haya ingresado por problemáticas legales y económicas y que, dentro de este proceso, surjan repercusiones en su salud mental. Este ejemplo intenta explicar que los usuarios y las disciplinas van emergiendo y se van interconectando.

El abordaje integral también podría darse en las transferencias de conocimientos, no solo con el usuario mismo, si no que al analizar y discutir problemáticas en conjunto. La interacción entre las disciplinas puede darse dentro y fuera de la intervención misma.

A modo de conclusión, las categorías que componen la *dinámica colaborativa* en la corporación, son elementos que articulados forman el trabajo colaborativo para fines terapéuticos. Estas dinámicas, procesos y diseños de intervención forman parte fundamental de lo que se requiere comprender e ilustrar en esta investigación, caracterizando el funcionamiento y cruce entre las disciplinas, así también, la percepción que tienen los miembros de esta organización en relación a este enfoque de trabajo.

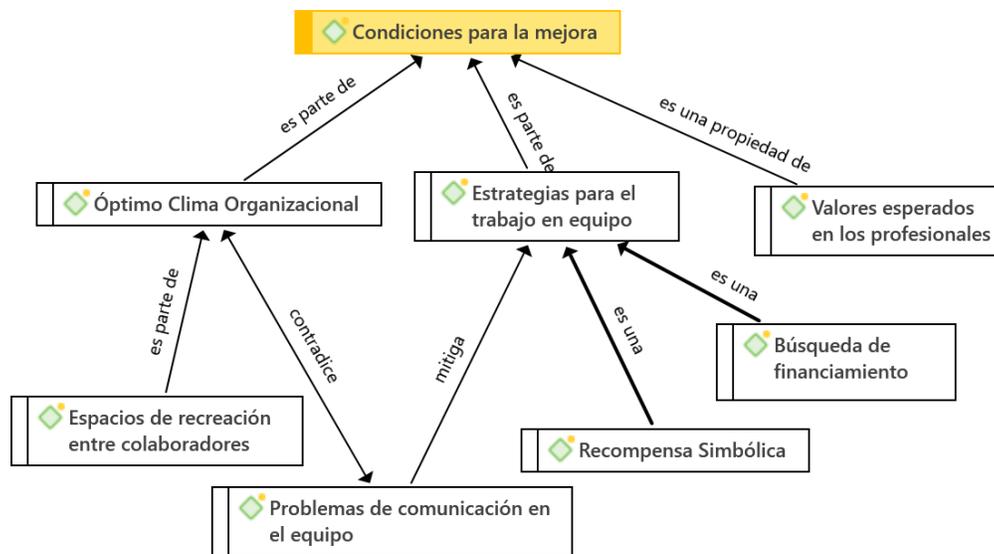
CONDICIONES PARA LA MEJORA

En cuanto a las condiciones para la mejora en la colaboración disciplinaria y salud mental. Se puede apreciar que la categoría *condiciones de mejora*, comprendió la percepción que tienen los participantes en relación con las prácticas para la optimización del trabajo colaborativo en la corporación. Dichas condiciones de mejora comprenden a *los valores esperados en los profesionales*, estos son, las virtudes o cualidades que se espera que tengan los profesionales de la corporación.

Las condiciones de mejora comprenden, dos elementos, por un lado, el clima organizacional y por otro, las estrategias para el trabajo en equipo. Ello se puede apreciar a continuación (Figura 3).

Figura 3

Condiciones para la mejora en la colaboración disciplinaria y salud mental.



Respecto a los valores esperados en los profesionales, podemos dar cuenta que los/las entrevistados hacen énfasis en los valores, habilidades o herramientas que creen que favorecen el sentirse implicados y comprometidos con la corporación. Una de las entrevistadas señala que:

Conocer las debilidades y fortalezas de cada participante y trabajar desde la aceptación también y desde el decir, desde de la comunicación y reconocernos humanos, o sea en el fondo somos personas, no somos máquinas trabajando acá en la corporación y cada quien viene con lo suyo también, reconocer eso, potenciar las fortalezas y apoyarnos de las debilidades o sea por ejemplo, si yo sé que tengo dificultades en el cumplimiento de plazos ¿Por qué no trabajar de la mano con otro compañero o compañera que sea más incisivo en esos temas? O si yo sé que hay una persona y que le cueste más resolver conflictos inesperados. Bueno, reconocer fortalezas y debilidades y apoyarnos en eso. Es como poner lo que uno mejor puede dar, lo mejor que puede aportar y apoyando al compañero (Mujer, 26 años, Psicóloga).

Esta referencia hace una reflexión sobre los valores y modos de valorar que deberían tener los integrantes que componen el equipo, para una práctica sensible y humanizada de los procesos colaborativos. También, se puede desprender de este discurso, las expectativas que tienen los/las participantes, llevando la colaboración y coordinación a las relaciones interpersonales.

En cuanto al *clima organizacional*, este es definido como el conjunto de características acerca del espacio de trabajo percibido, directa o indirectamente, por los profesionales que trabajan en este ambiente y que influencia en su motivación y comportamientos. El *clima organizacional* comprende *los espacios de recreación entre los colaboradores* que es explicado como la creación o producción de nuevos espacios lúdicos, de tiempo libre o relajación, en una búsqueda de distracción en medio del trabajo y de las obligaciones cotidianas.

Yo pienso que actividades y actividades de grupo, el tema de desarrollar la confianza, por ejemplo, el tema de tener paciencia de ese tipo como de

actitudes, es la que personalmente cada uno tiene que mejorar, digamos, para llegar a tener un trabajo colaborativo mucho más potente. Porque el trabajo colaborativo no es simplemente sentarse en un grupo, tomar un caso, resolverlo, tiene que haber un poco más de cohesión, de unión del equipo, de confianza. Así que yo pienso que actividades o actividades de grupo, de equipo, desarrollo de confianza, personalidad, comunicación, entre otras cosas. (Hombre, 27 años, Ingeniero).

Conocernos un poco a nivel individual ¿no? y profundizar un poco quizás las que son mamás hoy día en el día de la madre, como preguntarle qué onda su maternidad ¿Cómo estás? ¿Qué es lo que te complica también de este trabajo, de estar en esta corporación? preguntar de manera individual más y más puntualmente, no como quien quiere hablar o en que no pregunten, así como que piensas de esto, como te sientes hoy día y hay que responder no más. Y si no quieres responder bueno eso, tendrás que ponerte incómodo, pero incómodamente vas a responder igual, entonces yo creo que es la única forma de generar un buen clima, hay personas que son más introspectiva, hay algunas que son más introvertidas, cierto ¿Entonces quizá cuando uno dice quién quiere decir algo? Esa persona introvertida jamás te va a levantar la mano, pero si eres más puntual quizás lo vas a tener que hacer, aunque se ponga incomodísimo, es cierto, pero es la única idea de cierta forma de que podamos crear un buen clima y generar esa confianza para poder trabajar también en la corporación. Es una opinión bien personal, pero siento que es mientras mayor confianza, más se potencia y ya no es solamente como voy a estar o tengo reunión con IPSAL, sino que puedes decir, tengo reunión con los chiquillos, ya tu lenguaje ya cambia (No binaria, 30 años, psicóloga).

Los/las participantes describen que el ambiente en la corporación y el desempeño de los profesionales tienen una relación directa. De esta forma, los miembros que realicen sus labores en un clima laboral agradable experimentarán

mayor gusto por el trabajo, afianzando así, la adherencia con la organización. Esta apreciación refiere también que quitándole cierta formalidad al espacio laboral, podría generar más sensación de cercanía.

En el caso de la corporación, recordando su funcionamiento online y autogestivo, se hace más complejo realizar actividades fuera de lo laboral, ya que no todos los miembros se encuentran en la misma ciudad, ni tienen la misma disponibilidad de tiempo, alguno de ellos se adjudica una cantidad de tiempo específica luego de sus jornadas laborales, por lo que hace más difícil el panorama para integrar estas dinámicas de esparcimiento, pero que al mismo tiempo es un desafío importante a considerar.

Un elemento que se contrapone al clima organizacional, son los *problemas de comunicación en el equipo* entendido como la falta de relación, trato o diálogo entre los miembros del equipo. Frente a ello, surgen estrategias para el trabajo en equipo, con las cuales se buscaría mitigar dichos problemas.

Yo veo personalmente a lo mejor lo estoy hablando de mi experiencia personal, pero con las demás disciplinas, por ejemplo, yo no veo tanto ese problema de tener problemas de colaboración, quizás sí de comunicación, pero de colaboración propiamente tal y de ser reacio a colaborar en que la interdisciplinariedad no es tanto. Si, si dentro de la profesión desconozco cómo serán las otras, pero de los abogados si, el abogado como de formación está acostumbrado a estar a la defensiva, en que no me vean el escrito porque me van a ver la estrategia de la defensa (Hombre, 27 años, abogado).

Yo pienso que la inexperiencia muchas veces de estar participando dentro de una corporación, de una institución un poquito más formal y muchas veces también una debilidad podría ser el trabajar con otras personas. Hay veces que como profesionales nos cerramos y queremos hacer la forma de un modo más personal, pero muchas veces hay que aprender a trabajar en equipo, a delegar trabajo, ser responsable, a confiar en el otro (Hombre, 27 años, Ingeniero).

Como se comprende en las narrativas de los/las participantes, en relación al clima organizacional, se pueden identificar la presencia de ciertas dificultades, de las cuales se menciona el rendimiento, las condiciones institucionales y las competencias de los miembros que componen esta corporación. Estas condiciones pueden influir negativamente en el cumplimiento de objetivos y funcionamiento de la organización. Sin embargo, se proponen diversas estrategias para la resolución de estos conflictos dentro del ambiente laboral, como también condiciones que podrían promover la cohesión social, sentido de pertenencia y otros valores, que en conjunto articulen la participación colaborativa de los profesionales de la I.P.S.A.L.

Otro dato curioso que aparece dentro de estas citas, es el desafío que requiere la colaboración disciplinaria, ya que estas prácticas invitan a despojarse de los patrones establecidos propios de las disciplinas particulares para construir en conjunto. Como refiere uno de los participantes, desde su profesión el individualismo y la competencia son formas establecidas que debe ir quitándose poco a poco.

Finalmente, en cuanto a las *estrategias para el trabajo en equipo* que comprende la implementación de técnicas, herramientas o acciones que optimicen el funcionamiento de la corporación y repercutan positivamente en beneficios. Se puede encontrar por un lado a la existencia de *recompensas simbólicas* que constituyen la acción de entregar un incentivo o un reconocimiento a los miembros de la corporación. Por otro lado, a la *búsqueda de financiamiento* donde los/las participantes esclarecen que conforme obtengan financiamiento podrán acceder a otros servicios complementarios que impulsen su productividad.

Podrían ser jornadas donde se le reconozca de alguna manera al voluntario lo que está haciendo igual, por ejemplo, en la última reunión se había acordado cosas como que cada uno pusiera su foto y que quedaran en redes sociales como que eres parte de IPSAL, estás dando un servicio acá, eso es un poco el sentido de pertenencia. Así que, pero igual hay otras formas que pueden hacerse como una distensión, quizá mayor vinculación entre todo el equipo más que el equipo solo (Mujer, 24 años, psicóloga).

No quiero caer en el sueldo, porque al final también todos tenemos la experiencia de que teniendo sueldo tampoco da una garantía de buen profesional. Entonces yo creo y lo conversábamos hace muy poco me fui quedando mucho dando vueltas, que quizá una de las cosas puede ser el reconocimiento, hacer sentir parte al miembro de la corporación de una forma más reconocida. Puede generar quizás este efecto y la remuneración si es sí o sí, no cayendo en solo hablar de eso, pero si es un factor (Hombre, 29 años, Abogado).

Se aprecia que los diferentes tipos de recompensa pueden conectar a los/las profesionales participantes con la corporación según sus dichos. En este apartado se diferencia el reconocimiento laboral monetario y no monetario, como elementos que podrían contribuir al aumento de la satisfacción, productividad y fortalecimiento del equipo. Se puede comprender que se realizan estas diferenciaciones, no solamente porque son incentivos para los profesionales, si no que de alguna forma compensan la falta de remuneración económica en el marco de un trabajo voluntario que intenta mantener la motivación y satisfacción de sus miembros.

Respecto a estos datos entregados, se comprende que la corporación requiere crear estímulos y elementos que impulsen el optimismo y el desempeño de sus miembros para que de esta forma la remuneración percibida este acorde a la prestación de servicios voluntarios.

Por consiguiente, se llega a la conclusión de que el desarrollo de valores a través de diversos elementos o estrategias, trasciende la compensación económica y explica el compromiso del individuo con el trabajo. Continuando con estas reflexiones en torno a la construcción de valores, dentro de la investigación se destaca lo siguiente:

Yo creo que el sentido de pertenencia o ponerse la camiseta por IPSAL o sentir los colores, siempre va a ayudar a la colaboración interdisciplinaria ¿Por qué? Porque si uno se siente, se siente parte de algo, siempre va a querer que ese algo crezca, que avance y la forma de hacerla avanzar es mejorando la relación interdisciplinaria. Y yo creo que como hacemos sentir

o hacer, generar o crecer ese sentido de pertenencia quizás con más. De hecho, yo creo que ese sentido de pertenencia se va a haber masificando cuando IPSAL logre postular a proyectos sociales, logre tener sus proyectos estatales, logre quizás tener reuniones presenciales, logre quizá tener una sede chiquita. Claro, porque inconscientemente te hace sentir perteneciente ver algo tangible (Hombre, 27 años, abogado).

En este extracto de la entrevista, se desprende justamente la representación global de esta categoría y es que, como aclara el participante, los beneficios de implementar herramientas, prácticas y condiciones a favor del clima organizacional pueden desarrollar influencia en la productividad, satisfacción y calidad de los servicios, así como también de sus miembros. Para esto, se requiere de diversos elementos, de los cuales se menciona el espacio presencial como un punto de encuentro y el financiamiento económico como un incentivo que impulse de forma tangible la corporación

Se percibe que los entornos saludables, con una cultura organizacional positiva y de ayuda mutua une fuerzas para alcanzar más eficazmente los objetivos de la corporación. Es por esto que, si se implementan y consideran estas estrategias que han surgido a lo largo de esta investigación, es que se podrá construir y diseñar condiciones de mejora dentro de la organización que impacten en el compromiso y compatibilidad de los individuos y la corporación.

Como síntesis creo que hay varios elementos que destacar, primero que cada área tiene su complejidad, pero la mayoría de los discursos fueron concordantes. En segundo lugar, que, pese a que la corporación tiene una práctica innovadora e integral para el quehacer en salud mental, igualmente presenta ciertos factores de riesgo que pueden ser potencialmente negativos si no se trabajan o se tienen en consideración.

Finalmente, se puede evidenciar que la corporación I.P.S.A.L presenta elementos de orden teórico y práctico en relación a la dinámica colaborativa para fines terapéuticos. Los/las participantes cuentan con un discurso reflexivo en torno a los beneficios de esta forma de intervención y promueven el desarrollo y la

reflexión del concepto de salud mental y sus abordajes. Se percibe como necesaria la ampliación de los tratamientos asistenciales que permitan enriquecer la construcción de prácticas y soluciones integrales en salud mental y prácticas terapéuticas.

DISCUSIONES

La presente investigación tiene como objetivo describir la relación entre las disciplinas para fines terapéuticos en la corporación I.P.S.A.L. Para lograr este objetivo se plantea y diseña un estudio de caso que busca conocer y caracterizar las diferentes formas en que se incorpora la dinámica colaborativa en esta corporación, observando el desarrollo de los conceptos e ideas en relación a la colaboración disciplinaria y su aplicación en el campo de la salud mental y las prácticas clínicas.

Respecto a los objetivos propuestos en este estudio, los resultados que arroja este proceso de análisis institucional sugieren que la corporación I.P.S.A.L., el caso estudiado, incorpora en gran medida esta dinámica colaborativa entre disciplinas. Desde una perspectiva teórica hasta la aplicación práctica en el ámbito terapéutico, se intenta materializar en la integración de conocimientos procedentes tanto de documentos bibliográficos como de las perspectivas de los profesionales que conforman y operan los servicios dentro de la corporación. Este proceso tiene como objetivo, por un lado, describir esos saberes y, por otro lado, identificar beneficios y limitaciones en los diversos niveles de implementación.

PROCESO DE CREACIÓN DE LA CORPORACIÓN

En relación a los resultados extraídos de la presente investigación se puede interpretar que, en cuanto a los procesos de creación de la corporación, hay una percepción del sistema de atención tradicional en salud mental y otros servicios psicosociales, como un modelo insuficiente y fragmentado. Lo anterior concuerda

con García et al. (2018) que señala la necesidad de una mirada más amplia, que pueda conservar el modelo biomédico cuando sea pertinente, pero que incorpore lo contextual y existencial de los individuos, logrando la interacción entre trastornos de salud mental y problemáticas cotidianas, biográficas y contextuales de las personas.

Es por esto que, se puede asumir los modelos clásicos de atención en salud mental no logran ser lo suficientemente robustos y adaptativo para resolver, por sí solo, la creciente diversidad de causas implicadas en el origen y explicación de problemáticas de salud mental (Belloch y Olabarría, 1993). Esto se contrasta por lo dicho con Jiménez et al. (2019) quien refiere que a pesar de la evolución y esfuerzo que han invertido en las últimas décadas para reducir las brechas en los tratamientos y corregir las inequidades en el acceso a estas, la prevalencia de trastornos mentales como la depresión se han mantenido a lo largo del tiempo.

Asimismo, dentro de esta categoría se encuentra la importancia del replanteamiento de las formas de atención, lo cual requiere la creación de una nueva estructura asistencial que favorezca las condiciones para llevar una práctica disciplinar colaborativa; ello coincide con Parisí (2006) que sostiene que la interacción entre las disciplinas tiene un efecto enriquecedor tanto en los enfoques del conocimiento como en la manera en que los problemas son comprendidos y resueltos.

En este sentido, es posible constatar la relevancia de crear nuevas formas de atención, centros, organizaciones o programas que logren la unificación de conocimientos y permitan desarrollar procesos más afectivos (Luengo, 2012), para la atención en servicios sociales y salud mental.

Dentro de este análisis, los/las participantes perciben que desde el estallido social y la posterior pandemia emerge un escenario complejo que impacta fuertemente en la salud mental de la población chilena, viéndose enfrentados a una crisis tras otra. Ello coincide con lo señalado por Iglesias (2021), quien hace referencia a la crisis social que ya se estaba desarrollando meses antes, como una situación que se agravó en conjunto al estado de pandemia producto de las

carencias económicas, sociales y la falta de recursos básicos en los grupos familiares de mayor vulnerabilidad, aumentando así, la desigualdad en el acceso a la atención médica y la salud mental, los ingresos familiares y la estabilidad laboral, entre otros factores que inciden y repercuten en la salud mental de la población. Por tanto, se asume que bajo este escenario las respuestas no solo debían ser sanitarias, si no que deberán contemplar la salud mental y la protección social para mitigar los efectos de inseguridad y ansiedad latentes.

De acuerdo con esto, Parisí (2006) señala lo siguiente:

Esas prácticas, insertadas y orientadas desde las macroteorías dominantes –donde se define un determinado concepto de salud mental–, tienen por objeto desarrollar y ampliar ese concepto de salud mental (y sus abordajes) en una única dirección posible dentro de un paradigma científico determinado. Así, lo que permiten es significar una construcción que se retroalimenta desde su propio marco teórico conceptual.

Por otro lado, en cuanto a la categoría de procesos de creación de la corporación se aprecia el trabajo remoto como facilitador para llevar la práctica de estos procesos. Según lo referido por los participantes esta modalidad, surge debido a diversas situaciones, entre las cuales podemos mencionar el estado de excepción, la interrupción en la vida social y las medidas de distanciamiento social, lo que lleva a que diversos profesionales se vieran en la necesidad de adoptar el trabajo remoto como una forma factible de la prestación de sus servicios. En complemento a lo descrito anteriormente, Paladines et al. (2021) indica que la situación de pandemia incrementó significativamente la implementación del trabajo remoto, a pesar de haberse creado hace décadas atrás, su uso se masificó a escala mundial, posicionándose como una estrategia de contención a la crisis sanitaria, de igual forma, da respuesta a los efectos nocivos en cuanto a economía y pausa laborales.

Así, se comienza a fundar la idea de aportar a la satisfacción de necesidades en salud mental y en servicios sociales, iniciativa que se sostiene a base de trabajo autogestivo, voluntario y solidario. Labor que es referida por los/las participantes

como generadora de crecimiento y satisfacción profesional. En concordancia con lo anterior, Leyton y Montt (2008) indican que el trabajo voluntario es más que una práctica desinteresada y altruista, sino que es concebida como un escenario político en el cual sus participantes luchan por establecer formas de intervención y organización social.

DINÁMICA COLABORATIVA

Por otro lado, respecto a la categoría de dinámica colaborativa se describe como la interacción entre diferentes disciplinas y la articulación de conocimientos prácticos y teóricos dentro de la corporación. En relación a este apartado, se puede apreciar que la dinámica colaborativa dentro de la corporación comprende tres ejes principales, que son el equipo interdisciplinario, la intervención en redes y el abordaje integral.

En referencia a la categoría de equipo interdisciplinario, se advirtió que la percepción de un equipo compuesto por profesionales de diversas disciplinas es un elemento valioso en cuanto a la transferencia de saberes, y, por consiguiente, a la construcción de tratamientos integrales, creativos y afectivos. En concordancia con esto, (Jara, 2020) señala que la colaboración disciplinaria es una práctica que se sostiene por el trabajo en equipo donde se comparten objetivos y aspiraciones comunes, y se puede distinguir de las praxis individualistas.

Lo anterior se puede complementar con Santimaria et al. (2016) autores que refieren que en los casos que no se consideren esta dinámica colaborativa entre profesionales, corren el riesgo de caer en la inercia de intervenciones mecánicas o bajo patrones reduccionistas. Dicha concepción se enfatiza por diversos estudios que invitan a repensar la salud mental en diálogo con otros conocimientos y disciplinas. Cabe mencionar a la destacada psicóloga Maritza Montero, que mantenía la crítica a los modelos asistenciales en salud mental y psicología clínica donde solo se encargaban de tratar el dolor de unos pocos e ignoraban el malestar de muchos (Montero, 1984).

En cuanto a la intervención en redes, se evidencia que, es un proceso de trabajo en red que integra la instrumentalización de organizaciones o beneficios pertinentes a la red social de los usuarios, evaluando los medios y recursos que se requieran en el caso. Ello, concuerda con lo referido por Cerda (2020) quien señala la relevancia de las redes sociales en la vida de las personas; dividiendo esta práctica diversas formas de apoyo, de los cuales destaca el apoyo socioemocional (expresiones de afecto y cuidados positivos), apoyo instrumental (información y orientación en la resolución de los problemas) y apoyo material (a través del cual se da o se reciben bienes materiales).

A su vez, del abordaje integral emergen tres subcategorías de las que se pueden reconocer los servicios psicológicos, jurídicos y sociales, experiencias y necesidades de la persona consultante y coocurrencia de problemáticas.

Relacionado al discurso de los participantes se aprecia el abordaje integral como un elemento esencial para la ejecución de la colaboración disciplinaria para fines terapéuticos. En concordancia con Santimaria et al. (2016) quienes describen esta práctica colaborativa entre disciplinas como la construcción de un espacio que permite el proceso creativo, lo que puede producir mayor solidez en el cruce de conocimientos e intervenciones. En otras palabras, se puede inferir que la dinámica colaborativa entre disciplinas y saberes, nos posiciona a enfrentar la diversidad en diferentes niveles, enfrentamos a la diversidad de profesionales, disciplinas, perspectivas, respuestas, pacientes y realidades.

En relación a lo anterior, Garcés (2010) refiere “Si entendemos por el ejercicio profesional el conjunto de prácticas y representaciones desarrolladas en diferentes áreas de intervención. En salud mental, este ejercicio profesional es muy diverso” (p. 15).

Respecto a los servicios psicológicos, jurídicos y sociales, se logró evidenciar que en la corporación I.P.S.A.L, estas tres disciplinas son las que principalmente interactúan para llevar a cabo una práctica integral para fines terapéuticos. Psicólogos, abogados y trabajadores sociales conforman el equipo de trabajo encargado del tratamiento, diseño e intervención de los planes de atención

de los consultantes, articulando una dinámica disciplinar que logre dar respuesta a las problemáticas emergentes. Ello, concuerda con lo postulado por Jara (2020) que señala que cada equipo debe evaluar la complejidad y procurar construir formas creativas de intervención y resolución de problemas.

Por lo tanto, es comprensible que la articulación de pensamientos y conocimientos nos permita enfrentar la complejidad de los objetos de estudio, así, la colaboración disciplinaria puede favorecer el trabajo en equipo explorando e interviniendo desde sus diversos contenidos y experiencias metodológicas (Luengo, 2012).

A estas descripciones se incorpora la perspectiva de coocurrencia de problemáticas comprendida por los/las participantes como temáticas de carácter transversal y multidimensional, que identifican la presencia simultánea o solapamiento de dos o más problemas en un mismo motivo de consulta.

Como ya hemos visto, las personas no son sujetos pasivos de su malestar, ni tampoco están desconectados de las acciones externas, institucionales o sistemáticas que ocurren en el entorno, por lo que las soluciones deben involucrar enfoques multiaxiales que ofrezcan respuestas integrales (Parisí, 2006). Este planteamiento concuerda con Luengo (2012) que señala que para que exista un conocimiento competente, es crucial reconocer que no se puede interpretar la información o aspectos particulares de forma aislada, por el contrario, es esencial que se considere el contexto global si nuestro objetivo es una práctica que mantenga sentido.

El autor Feduchi et al. (2007) de acuerdo a lo expuesto anteriormente, es que refiere a la colaboración disciplinaria como un trabajo con sentido:

Para nosotros esa coordinación es esencial, pues tan solo una estrategia global con algún sentido para el menor, fruto de una cuidadosa evaluación, podrá facilitar la transformación de la imposición judicial en un sentimiento de cuidado, y el tránsito de lo obligatorio a lo voluntario.

Se puede inferir que para lograr esta práctica de forma integral los/las participantes indican que es necesario considerar las experiencias y necesidades

individuales. Parisí (2006) refiere que una disciplina, representa simplemente una perspectiva limitada de la realidad destinada a su estudio y aproximación, así también, comprende a las personas como el resultado de procesos multicausales, atravesados por factores históricos, sociales y políticos que dan forma a una apreciación subjetiva.

A modo de resumen la dinámica colaborativa en la corporación I.P.S.A.L se sostiene de actividades interrelacionadas que promueven el trabajo colaborativo y en equipo. Caracterizando esta modalidad de trabajo que aporta desde la psicología, el trabajo social y ejercicio jurídico a la resolución de problemas de carácter psicosocial en salud mental, considerando las características individuales y contextuales del sujeto consultante.

CONDICIONES DE MEJORA

Respecto a la categoría de condiciones de mejora definida por los/las participantes como los factores que pueden estar influyendo en el correcto desarrollo de las prácticas colaborativas para fines terapéuticos y el trabajo en equipo. De esta categoría se desprende la propiedad de valores esperados en los profesionales.

Por otro lado, cabe señalar que esta categoría se compone de dos ejes principales, por un lado, el clima organizacional y por otro, las estrategias para el trabajo en equipo.

En relación a la categoría de clima organizacional hay dos elementos fundamentales, que serían el espacio de recreación entre colaboradores y problemas de comunicación en el equipo. Luego, asociado a la categoría de estrategias para el trabajo en equipo hay tres elementos que la componen: Problemas de comunicación, recompensa simbólica y búsqueda de financiamiento y que desarrollaremos en orden para un mejor entendimiento.

Según la propiedad de valores esperados en los profesionales se puede constatar en torno a los resultados que hay una visión clara de los/las participantes

respecto a las virtudes, cualidades o características que debieran tener los miembros profesionales que participen dentro de esta corporación. Estos valores son percibidos como elementos que guían el propósito y dirección de los miembros del equipo, como también su nivel de crecimiento y desarrollo en la corporación. En concordancia con lo anterior, (Boyatzis, 2002) refiere que pese a lo necesarias que son las competencias profesionales, no son suficientes para entender el rendimiento y que para lograr el entendimiento, compatibilidad y compromiso con una organización, se requiere de la comprensión de valores individuales. En otras palabras, la comprensión implícita que integran los valores, creencias y éticas personales, son los elementos principales que influyen en lo que una persona considera valorable y le haga sentido.

En cuanto al clima organizacional los/las participantes refieren esta categoría como la percepción del espacio de trabajo que tienen los miembros del equipo sobre características y cualidades del entorno laboral y como este influye en sus comportamientos y motivaciones. Esta definición se complementa con lo señalado por García y Arvelo (2021) quienes definen el clima organizacional como las percepciones compartidas por los miembros de la organización en torno a su espacio físico y social en el que desempeñan sus labores. Estas ideas integran procesos internos, de los cuales podemos mencionar, la comunicación, infraestructura, liderazgos formales e informales, etc.

Relacionado a los espacios de recreación entre colaboradores, esta área se percibe como la creación de espacios lúdicos que pueden facilitar el trabajo entre miembros del equipo, permitiendo así, descansar de lo protocolar para renovar sus energías. Esto concuerda con lo planteado por Macías y Vanga (2021) quienes señalan los beneficios de la dedicación de espacios relacionados a áreas fuera de lo laboral, para que de este forma, se retorne adecuadamente al trabajo, manteniendo así, un equilibrio entre la vida personal y laboral.

Esta práctica puede tornarse difícil, ya que estamos hablando de una corporación de trabajo autogestivo y voluntaria, por lo que la mayoría de los miembros de su equipo destina su tiempo una vez finalizan sus jornadas laborales

formales, lo que puede ser un desafío para el reconocimiento de límites, pausas laborales y espacios de autocuidado.

Por otro lado, es innegable que en toda dinámica laboral existen dificultades y desencuentros, esta área se encuentra vinculada a la categoría de problemas de comunicación en los miembros del equipo, situación que entorpece el funcionamiento óptimo de la corporación. Ello, concuerda con Boyatzis (2002) que refiere que uno de los más grandes desafíos organizacionales es lograr un sistema de gestión de recursos humanos que comprenda la resolución de ayuda a las personas e impulse su rendimiento.

Por su parte Macías y Vanga (2021) en una investigación sobre el clima organizacional y motivación personal para planes de mejora institucional, indican que las relaciones interpersonales dentro de una organización es un aspecto fundamental, ya que permite la comprensión, fluidez en el diálogo y empatía entre colaboradores, lo que impacta directamente en un clima laboral armonioso.

Para finalizar este análisis, es importante describir la categoría de estrategias del trabajo en equipo, comprendido por los/las participantes como respuestas que podrían contribuir a la mitigación de conflictos dentro de la corporación. La primera subcategoría es la búsqueda de financiamiento, la segunda es la recompensa simbólica. En otras palabras, se puede apreciar una distinción entre una compensación monetaria y no monetaria.

Macías y Vanga (2021) señalan que fomentar la sana competencia e implementar modelos de compensación laboral, promueven la permanencia de los profesionales capacitados, como también, incrementa la calidad de los servicios. Por consiguiente, se puede comprender, que las acciones orientadas a la elaboración de planes de mejora se deben mantener y no descuidar, si lo que se busca dentro de la corporación es un funcionamiento óptimo, como trabajadores más comprometidos y un trabajo colaborativo efectivo.

A modo de síntesis, la exposición detallada de los resultados tanto en el discurso de los profesionales como en la revisión bibliográfica, representan el escenario vigente en relación a la colaboración disciplinaria que hay dentro de la

corporación I.P.S.A.L. Se estima que las narrativas de los profesionales sintetizan criterios normativos e informales, de los cuales podemos destacar la reflexión, experiencia en ámbitos laborales dentro y fuera de la corporación, visión y valores propios, ideas y conocimientos respecto a la dinámica colaborativa, trabajo autogestivo, voluntario e importancia de la salud mental.

El discurso de las personas participantes de esta investigación puede ilustrar el valor que ellos le otorgan a la colaboración disciplinaria como estrategia heurística para la intervención en salud mental y las prácticas terapéuticas. Se puede desprender de estas reflexiones que la colaboración disciplinaria no es una práctica sencilla, pues requiere desestructurar ciertas lógicas para construir otras, lo que se traduce en acciones políticas de cambios significativos (Jara, 2020).

La motivación de fondo de esta investigación apunta a ilustrar y generar evidencia que aporte a la formación de equipos y tratamientos en relación a la colaboración disciplinaria en Chile, por lo tanto, se espera que este estudio pueda ser insumo para la discusión y comprensión de la colaboración disciplinaria como un elemento necesario para la creación, diseño e implementación de equipos asistenciales con fines terapéuticos. Jara (2020) enfatiza que las intervenciones en conjunto no necesariamente implican que exista la colaboración disciplinaria, pues esta requiere del cruce e interacción entre las disciplinas y que en su intervención se intercambien y enfrenten saberes.

Respecto al análisis general se comprende que no es una tarea fácil construir una visión compartida, hay factores que ponen en riesgo el desarrollo óptimo de la corporación, por lo que se debe promover la revisión de estas prácticas y orientar la resolución de desafíos del entorno a través del trabajo colaborativo, dialogo asertivo y escucha activa (Macías y Vanga, 2021).

LIMITACIONES

Las limitaciones del estudio se centran en la ausencia de investigaciones enfocadas a la colaboración disciplinaria para fines terapéuticos, debido a que, en su mayoría los estudios están desarrollados en torno a la teoría de la articulación de saberes y no a su aplicación en salud mental, y, aun así, la literatura es escasa en este campo.

Asimismo, se puede evidenciar el reducido abordaje teórico y práctico respecto a la colaboración disciplinaria en las instituciones públicas y/o privadas en relación a los tratamientos y atenciones en salud mental, lo que provocó un limitado acceso a la información que dificultó la comparación de resultados para un mayor análisis de la información.

Por otro lado, hubo dificultad en el acceso y disponibilidad de tiempo de ciertos participantes, así como en las mismas entrevistas online; ya que al ser virtuales la fluidez de cada entrevista dependía de la estabilidad del Internet de los involucrados.

Finalmente, como otra desventaja del proceso, fue el no haber aplicado otras herramientas para realizar una triangulación de datos más allá de las entrevistas individuales, como por ejemplo, entrevistas grupales o una segunda recogida de información que permitiera un análisis más preciso.

CONCLUSIONES Y PROYECCIONES

Al describir la relación entre las disciplinas para fines terapéuticos en la corporación IPSAL, se observa que el caso estudiado, se compone por tres categorías principales, que son procesos de creación de la corporación, dinámica colaborativa y condiciones de mejora. Cada una de estas categorías tiene subcategorías que sostienen su funcionamiento organizacional.

Se evidencia que hay factores de riesgo en las condiciones de mejora para la corporación, esto se puede asociar a la ardua labor del trabajo autogestivo,

voluntario y que además supone una deconstrucción de las intervenciones clásicas de atención. Como se ha evidenciado a lo largo de esta investigación, la colaboración disciplinaria tiene un gran potencial terapéutico, pero este camino no es tan sencillo ni rápido como se podría creer.

De esta manera, lo que ha caracterizado la corporación es el desarrollo de iniciativas que se fundan como formas alternativas de organización en intervenciones terapéuticas más allá de las vías tradicionales.

Desde este modelo, la relación colaborativa entre disciplinas y su aplicación en equipos y tratamientos de salud mental, es una propuesta prometedora, pero que todavía podría considerarse compleja. Se comprende que el replanteamiento de las formas de atención tradicionales no es una tarea fácil, por lo que el camino prudente es tratar desde diversos espacios, la construcción de espacios y condiciones para fortalecer el campo colaborativo, aprendiendo de las prácticas constantes y la naturalidad de sus errores (Luengo, 2012).

Pese a esto, se espera que la iniciativa llegue a ser reconocida como una inversión social relevante para mejores tratamientos de salud mental en la población. El autor Errázuriz et al. (2015) refiere que es fundamental invertir en el campo de la salud mental nacional, “Destinar mayores recursos a financiar la salud mental, también es necesario contar con investigación nacional que permita impulsar intervenciones pertinentes, eficientes y costo-efectivas” (p.4).

En esta investigación no se pretende delimitar, cuál es el tipo exacto de colaboración disciplinaria, multi, inter o trans disciplinaria, si no que se espera promover la construcción de más programas o corporaciones que ejecuten la colaboración disciplinaria en cualquiera de sus niveles.

Como señala Luengo (2012) “la complejidad de entender que necesitamos una nueva forma de conocer, de articular el conocimiento, para poder contribuir a vivir y reconfigurar nuestro mundo de otra manera” (p.34).

Esta investigación ha pretendido generar evidencia que contribuya a la promoción de intervenciones integrales en el campo de la salud mental, como también, invitar a la reflexión, discusión y apertura de nuevos espacios en torno a

este modelo de atención colaborativo. Asimismo, se requiere impulsar el desarrollo de estudios que comprendan la aplicación de enfoques interdisciplinarios en salud mental en Chile, así como examinar críticamente la reproducción de enfoques y tratamientos que no consideren que la salud mental de las personas guarda relación alguna con otros saberes o sin relacionarlos a su contexto particular.

Cualquier paso en esta dirección cerraría del modo más satisfactorio el círculo iniciado con esta investigación.

BIBLIOGRAFÍA

- Aceituno, R., Miranda, G., & Jiménez, Á. (2012). Experiencias del desasosiego: Salud mental y malestar en Chile. *Anales de la Universidad de Chile*, 3, Article 3. <https://doi.org/10.5354/0717-8883.2012.21730>
- Arias, M. (2014). De la Psicología Clínica: Su historia, definición y conceptos. *Revista Electrónica Psyconex*, 6(9), Article 9. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/22442>
- Balaga C.(2009). *VISIBILIZACIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN SALUD MENTAL: MODIFICANDO LA MIRADA DEL OTRO Y AFIANZANDO LA AUTOIMAGEN*. 39–37.
- Bastías, G., Bedregal, P., Ferrer, J. C., Fulgueiras, M., Klapp, M., & Tello, C. (2020). *Propuestas para desconfinar la espera en la salud pública*.
- Belloch, A. (2008). Psicología y Psicología Clínica: Sobre Árboles y Ramas. *Análisis y Modificación de Conducta*, 34(150–151). <https://doi.org/10.33776/amc.v34i150-151.705>
- Belloch, A., & Olabarría, M. (1993). *El modelo bio-psico-social: Un marco de referencia necesario para el psicólogo clínico - ProQuest*. <https://www.proquest.com/openview/25e809ee5679c3cc4fb7c20ddda14568/1?pq-origsite=gscholar&cbl=4852149>
- Bernasconi, O. (2011). Aproximación narrativa al estudio de fenómenos sociales: principales líneas de desarrollo. *Acta sociológica*, 1(56), 9-36.
- Boyatzis, R. (2002). El desarrollo de competencias sin valores es como el sexo sin amor. *Accounting Historians Journal*, 42(1), 129–138. <https://doi.org/10.2308/0148-4184.42.1.129>
- Calvo, L. (Ed.). (2013). *Trabajo social familiar: Transdisciplina y supervisión* (1. ed). Espacio Ed.
- Capella, C. (2013). Una propuesta para el estudio de la identidad con aportes del análisis narrativo. *Psicoperspectivas*, 12(2), 117-128.

- Casillas, E., Cervantes, S., González, J., Moreno, S., Sánchez, A., & Valencia, D. (2016). *Psicoterapia contemporánea: Dilemas y perspectivas (Psicoterapia y diálogo interdisciplinario)*. ITESO.
- Cea, J. C. (2022). Aproximaciones al “movimiento loco” en Chile. *Revista Mexicana de Estudios de los Movimientos Sociales*, 6(2), Article 2. <https://www.revistamovimientos.mx/ojs/index.php/movimientos/article/view/293>
- Cerda, J. (2020). TRABAJO DE REDES. SENTIDOS Y SIGNIFICADOS DESDE EL TRABAJO SOCIAL. *Revista Cuaderno de Trabajo Social*, 15(1), 54-70.
- de, J. (2021). *Foros para el análisis de las implicancias de la Ley 21.331 “Del Reconocimiento y Protección de los Derechos de las Personas en la Atención de Salud Mental”*.
- Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en educación médica*, 2(7), 162-167. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-50572013000300009&script=sci_arttext
- Errázuriz, P., Valdés, C., Vöhringer, P. A., & Calvo, E. (2015). Financiamiento de la salud mental en Chile: Una deuda pendiente. *Revista médica de Chile*, 143(9), 1179–1186. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872015000900011>
- Follari, R. (2005). La interdisciplina revisitada. *Andamios*, 1(2), 7-17. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-00632005000300001
- Galdames, A. M. (2022). Reflexiones desde el Trabajo Social Clínico Latinoamericano: Una Entrevista a Diego Reyes Barría y Paola Grandón Zerega, fundadores del Instituto Chileno de Trabajo Social Clínico. *Rumbos TS*, 17(27), 217–235. <https://doi.org/10.51188/rrts.num27.649>
- Garcés, E. (2010). El Trabajo Social en salud mental. *Cuadernos de trabajo social*, 23, 333-352.
- García, J., García, H., & González, M. (2018). Un enfoque contextual-fenomenológico sobre el suicidio. *Revista de la Asociación Española de*

Neuropsiquiatría, 38(134), 381–400. <https://doi.org/10.4321/s0211-57352018000200003>

- Gergen, K. J. (2007). *Construccionismo social-aportes para el debate y la práctica*. Bogotá-Universidad de Los Andes, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Psicología, CESO, Ediciones Uniandes.
- Gómez, F. (2000). *El trabajo social clínico*. MIRA EDITORES S.A.
- Guzmán, M. (2005). El fenómeno de la interdisciplinariedad en la ciencia de la información: contexto de aparición y posturas centrales. *Acimed*, 13(3), 1-1.
- Jara, M. Á. (2020). El enfoque interdisciplinar en la enseñanza de las Ciencias Sociales y Humanas. Reflexiones epistemológicas y metodológicas. *Clío & Asociados. La historia enseñada*, 30, Article 30.
<https://doi.org/10.14409/cya.v0i30.8951>
- Jimenez, Á., Abarca, G., & Montenegro, C. (2019). “No hay salud mental sin justicia social”: Desigualdades, determinantes sociales y salud mental en Chile. *Revista de Psiquiatría Clínica*, 57(1–2), Article 1–2.
<https://revistas.uchile.cl/index.php/RPSC/article/view/65638>
- Leiva, V., Rubí, P., & Vicente, B. (2021). Determinantes sociales de la salud mental: Políticas públicas desde el modelo biopsicosocial en países latinoamericanos. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 45, e158.
<https://doi.org/10.26633/RPSP.2021.158>
- Luengo, E. (2012). *LA TRANSDISCIPLINA Y SUS DESIFÍOS A LA UNIVERSIDAD*.
- Macías, E., & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548–567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Marmot, M., & Commission on Social Determinants of Health. (2007). Achieving health equity: from root causes to fair outcomes. *The Lancet*, 370(9593), 1153-1163.
- Martínez, M. (2007). Conceptualización de la transdisciplinariedad. *Polis. Revista Latinoamericana*, (16).

- Menéndez, F. (1998). Interdisciplinariedad y multidisciplinariedad en salud mental. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría.*, 18(65), 145-150.
<http://0-www.revistaaen.es/index.php/aen/article/view/15582/15441>
- Minoletti, A., Soto-Brandt, G., Sepúlveda, R., Toro, O., & Irarrázaval, M. (2018). Capacidad de respuesta de la atención primaria en salud mental en Chile: Una contribución a Alma-Ata. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 42, e136. <https://doi.org/10.26633/rpsp.2018.136>
- Minoletti, A., & Zaccaria, A. (2005). Plan Nacional de Salud Mental en Chile: 10 años de experiencia. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 18(4–5), 346–358. <https://doi.org/10.1590/S1020-49892005000900015>
- Montero, M. (1994). *Construcción y crítica de la psicología social*. Anthropos Editorial.
- Ocampo, M. (2019). Acercamiento a una justicia terapéutica intercultural en Chiapas. *Intersticios sociales*, 18, 105–126.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-49642019000200105&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Ochoa, L. (2023). UNA REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA Y JURISPRUDENCIAL DE LA JUSTICIA TERAPÉUTICA COMO NUEVO PARADIGMA IUSPSICOLÓGICO. *Anales de la Cátedra Francisco Suárez*, 57, 145–169.
<https://doi.org/10.30827/acfs.v57i.23978>
- Paladines, J. P., Figueroa, G., & Paladines, J. N. (2021). *El teletrabajo y trabajo remoto en tiempos de Covid*. 14(4).
- Paoli, F. (2019). Multi, inter y transdisciplinariedad. *Problema anuario de filosofía y teoría del derecho*, 13, 347–357.
<https://doi.org/10.22201/ijj.24487937e.2019.13>
- Parisi, E.(2006). *PSICOLOGÍA, INTERDISCIPLINA Y COMUNIDAD*. 11(2).
- Pérez, N., & Setién, E. (2008). La interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad en las ciencias: Una mirada a la teoría bibliológico-informativa. *ACIMED*, 18(4), 0–0. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1024-94352008001000003&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Rodríguez, M., Agostinelli, J., Daverio, R., Benedicto, G., Cocola, F., Jones, G., Calligaro, C., & Díaz Videla, M. (2020). Psicoterapia online en tiempos de Covid-19: Adaptación, beneficios, dificultades: Online psychotherapy in times of COVID-19: adaptation, benefits and difficulties. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 21(2).
<https://doi.org/10.30554/archmed.21.2.4046.2021>
- Ruz, R., & Galdames, L. (2015). HISTORIA, ARCHIVO Y MULTIDISCIPLINA EN CHILE. *Diálogo andino*, 46, 3–8. <https://doi.org/10.4067/S0719-26812015000100001>
- Saldivia, Z. (2009). LA ANTIGUA TAREA DE ORDENAR Y CLASIFICAR A LAS CIENCIAS. *Universum (Talca)*, 24(1), 206–216.
<https://doi.org/10.4067/S0718-23762009000100012>
- Sampieri, R., Collado, F., & Lucio, C. B. (2003). otros. (2010) Metodología de la Investigación. *MacGraw Hill*.
- Santimaria, L., Melamedoff, D., Gasquet, G., Paturlanne, E., Triveño, G., Vizzolini, L., & Saraceno, G. (2016). *Psicoanálisis e interdisciplina en la atención de la urgencia en salud mental en el hospital público*.
- Soforcada, E. (2006). Psicología sanitaria: análisis crítico de los sistemas de atención de la salud. In *Psicología sanitaria: análisis crítico de los sistemas de atención de la salud* (pp. 256-p).
- Sotolongo, P., & Delgado, C. (2016). La complejidad y el diálogo transdisciplinario de saberes. *Trans-pasando Fronteras*, 10, Article 10.
<https://doi.org/10.18046/retf.i10.2631>
- Stolkiner, A. (1999). La Interdisciplina: entre la epistemología y las prácticas. *El Campo Psi*, 10(3), 25-34.
- Guajardo, G. (2017). *Suicidios contemporáneos: vínculos, desigualdades y transformaciones socioculturales. Ensayos sobre violencia, cultura y sentido. Santiago de Chile, Chile: Flacso Chile. Recuperado el, 10*.
- Taborda, M., Copertari, S., Ruiz Bry, E., Gurevich, E., & Firpo, V. (1999). Ciencias sociales e interdisciplinariedad: relación entre teoría y práctica.

- Tielve, N. (1999). *La interdisciplinariedad en la historia*. Fundación General de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Torres, M., & Castiblanco, M. (2020). *LA JUSTICIA TERAPÉUTICA EN COLOMBIA: ¿REALIDAD O UTOPIA?*
- Vidal, D., Chamblas, I., Zavala, M., Müller, R., Rodríguez, M., & Chávez, A. (2014). Determinantes sociales en salud y estilos de vida en población adulta de Concepción, Chile. *Ciencia y enfermería*, 20(1), 61-74.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S071795532014000100006&script=sci_arttext&tIng=en
- Williams, V., & Millas, P. (2020). *Salud mental en Chile, determinantes sociales de la salud y desigualdad: ¿Cuáles son los alcances de la ley de protección a la salud mental? Entrevista al diputado Gabriel Boric Font*.
<https://www.humanizasantiago.cl/wp-content/uploads/2020/12/SALUD-MENTAL-EN-CHILE.VukusicBravo.Vincularte5.2020.pdf>
- Winick, B. (2007). *JUSTICIA TERAPÉUTICA Y LOS JUZGADOS DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS*. University of Miami School of Law.
- Zárate, G., & Pérez, M.(2007). Factores sociales como mediadores de la salud pública. *Revista Salud Uninorte*, 23(2), 193–203.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0120-55522007000200007&tIng=en&nrm=iso&tIng=es

ANEXOS

ENTREVISTADO 1

Entrevistada: Hola buenas. Bueno, me identifico con el género femenino. Tengo 27 años de edad, de profesión trabajadora social y el tiempo que yo estuve en la corporación fue aproximadamente de dos años y actualmente no lo estoy, pero ese fue el tiempo que yo presté mis servicios.

Entrevistadora: Comenzamos entonces con la entrevista y te voy a hacer las preguntas ¿ya? La primera pregunta es, ¿cuál es el contexto social en el que surge la corporación?

Entrevistada: Bueno, el contexto social, que era la idea de la corporación, fue en la fecha del estallido social y comenzando también la pandemia en el año 2020 y en la cual surge esta idea de cómo era la situación de lo que estaba pasando en el país, ya sea del estallido social y también desde la pandemia como la gente también, no, no podía. Había casi un cambio rotundo también para todo, para toda la gente a nivel nacional y mundial.

Entrevistadora: Claro, como no podía acceder a los servicios.

Entrevistada: Exactamente, no se podía acceder a los servicios de atención primaria, por ejemplo, en salud mental con facilidad, se había cambiado totalmente todas las modalidades.

Entrevistadora: ¿Cómo fue el proceso de creación de la corporación?

Entrevistada: Bueno el proceso de creación de la corporación fue una idea entre las personas que estaban con esta iniciativa también de crear la corporación con reuniones, reuniones online, porque como sabemos, estábamos en pandemia, ya sea acá desde la ciudad de Arica, como también personas que se encontraban en otra, en otras ciudades y ahí comenzaron las ideas, o sea, cuál era el objetivo, cuál era el sujeto de atención, a quién estaba dirigido y cuál era el motivo también de la atención. Así fue como el proceso de a poco lo fuimos obteniendo, la personalidad jurídica. Ya en el año 2021 se obtuvo la personalidad jurídica y que la finalidad también era de poder postular a proyectos.

Entrevistadora: Ya, ¿cuál fue el problema en ese momento de la necesidad que la Corporación buscaba resolver? ¿a qué apuntaba?

Entrevistada: El problema o necesidad era como habíamos mencionado, de las personas que hayan presentado o que presenten alguna necesidad, ya sea psicológica, social o jurídica, y que se vio afectada producto de la pandemia o también del estallido social. Por

ejemplo, como decíamos, de no poder acceder a la atención de salud primaria o en ese tiempo también se sabía desde el ámbito social. Por ejemplo, registro social de hogares o con el tema de los bonos con el IFE, por ejemplo. Y había mucha gente que tenía dudas porque no estaba muy clara también la información o no se sabía cómo y ahí hay mucha gente que también se hizo registro social de hogares porque antes no se tenía mucha información. Entonces, eso fue como la necesidad desde el ámbito social, desde lo psicológico, lo que pudo haber causado la pandemia, como la depresión, ansiedad, entre otros. Y desde lo jurídico también, que son como dudas también que van surgiendo con la pensión de alimentos, ese tiempo estaba la devolución del 10% y como ahí surgió la necesidad de cómo las personas que podían hacer el trámite para retener ese 10% para la pensión de alimentos para aquellas personas deudoras. Entonces eso fue como las necesidades de ese entonces que se buscaba resolver.

Entrevistadora: y en ese sentido, ¿cuáles fueron los profesionales que conforman la corporación?

Entrevistada: en ese entonces, cuando ya iniciando la corporación fueron psicólogos que estabas tú Camila, abogados y trabajadores sociales. Ya en ese momento también se encontraba un ingeniero que era quien tenía el conocimiento y la expertise también para poder postular a proyectos, que esa es la finalidad también que en eso nos iban a asesorar, pero en sí esas fueron las tres disciplinas que conformaron la corporación en ese momento.

Entrevistadora: ¿Qué actividades realizan para sostenerse como corporación?

Entrevistada: Las actividades que se realizan. Bueno, si bien nuestra corporación es sin fines de lucro, no es que estemos como al prestar este servicio se nos va a remunerar, pero si para las actividades que se realizan fueron de difusión, en un comienzo, en el año 2021 se hizo una difusión en una feria itinerante acá en la ciudad de Arica e informando a la comunidad sobre la corporación a través de redes sociales y de esta forma poder que las personas puedan acceder a las prestaciones que se realizan.

Entrevistadora: Tú mencionabas que se fue creando a través del tiempo como la estructura, cierto, y en eso se ve como una población focalizada a la que podría acceder a estos servicios. ¿Cuál es la población beneficiaria a la que se dirige la corporación?

Entrevistada: La población beneficiaria son personas desde los 18 años en adelante, mayores de edad, pueden ser adultos mayores, jóvenes, mujeres, esa es la población beneficiaria, adulto, adulto joven y adulto mayor. A personas mayores de 18 años, no abordamos infancia y adolescencia.

Entrevistadora: ¿Cuáles son las prestaciones que realizan como corporación?

Entrevistada: Ya, las prestaciones que se realizan. Bueno, primeramente, es una atención social en triadas, psicosocial, social, psicológica y jurídica, si es que la persona está presentando una necesidad. Bueno, la finalidad de esto es que una persona se encuentre con una necesidad en cuanto a salud mental, ya luego de eso si es la psicóloga, en este caso identifica alguna necesidad social o jurídica, es cuando también interviene ya sea trabajador o trabajadora social o un abogado. Las prestaciones, bueno, es una psicoterapia que se realiza desde el ámbito de salud mental, desde lo social, derivaciones e intervenciones en cuanto a orientaciones, también en alguna en algún área y los abogados en alguna representación jurídica o patrocinio en alguna causa, ya sea de alimentos, ya sea desde el área de familia penal o también desde el área de migración, según los abogados que tengan también la expertise en la temática.

Entrevistadora: ¿Por qué IPSAL es una corporación necesaria para la sociedad? ¿Qué crees tú? ¿Qué es lo que aporta?

Entrevistada: Bueno, yo creo que aporta bastante en relación a esto mismo que estamos hablando sobre las prestaciones, o sea lo que entrega, cual es la finalidad, ¿por qué? Porque muchas veces los servicios públicos se ven colapsados, más también cuando comenzó, hablando desde un punto de vista de cómo inició la corporación desde la pandemia, o sea, todo colapsado, gente que desconoce también como ciertos procesos. Entonces, desde mi opinión, considero que es necesaria esta corporación, porque el objetivo también es psicoeducar en cierto aspecto a la población, a la comunidad, ya sea desde el ámbito de salud mental, desde el trabajo social o desde el área legal, que es desde los abogados.

Entrevistadora: Y en ese momento, ¿Por qué decidiste integrarte a la corporación?

Entrevistada: Bueno, en este momento en cómo se veía la situación país también y dentro de mis proyectos profesionales, estaba siempre la idea de crear una corporación, si bien yo estuve desde un comienzo cuando recién todos se estaban conformados, entonces, ¿por qué lo decidí? Para poder aportar también a la sociedad en esta idea también que es tan bonita y beneficiosa para todos los que están dentro, ya sea a nivel local como también a nivel país. Porque si bien la corporación habremos intervenido también a personas de otras regiones, entonces eso igual es lo que yo creo como el plus y lo que caracteriza también a nuestra corporación, no solo se enfoca acá en Arica, que es donde la creamos y tenemos personalidad jurídica, sino también a nivel nacional.

Entrevistadora: ¿Cómo se organiza?, porque igual hablamos todo el tiempo del trabajo colaborativo, ¿cómo se organiza el trabajo colaborativo de la corporación?

Entrevistada: Ya, el trabajo colaborativo. Bueno, para poder crear, por ejemplo, ¿quién va a ver las redes sociales?, ¿cierto? Con que vamos, cómo vamos a intervenir, cuáles van a ser nuestros protocolos de intervención en caso de alguna situación o la metodología también de intervención. Bueno, ahí el trabajo colaborativo ¿Cómo se organizó? A través de comisiones, en su momento hubo ahí y todavía, comisiones de redes sociales, comisión de las orientaciones técnicas que, al principio, como nos estábamos conformando, se tienen que hacer unas orientaciones técnicas para poder llevar a cabo el trabajo. Comisiones de proyectos sociales, o sea en caso de postular a un proyecto quienes iban a ser las personas para comenzar en la organización de este, entre otras comisiones, también que se pudo realizar el trabajo y el objetivo y es así también como se ha llevado a cabo cuando se hace convocatoria para las personas que quieran participar de la corporación, las entrevistas también a los profesionales, ya, y también el ingreso también de alguna persona que quiera ser beneficiaria del centro IPSAL.

Entrevistadora: Ya, muy relacionado a eso. Quería preguntarte ¿cómo se diseñan y se ejecutan esta forma de colaboración disciplinaria? tú estabas hablando ahora que era como en equipo, en comisiones, ¿cómo es ese trabajo puntual?

Entrevistada: ya, bueno, ese trabajo al diseñarlo como le mencionaba. Si bien están las comisiones, pero igual en algún momento se informó a todos los integrantes, a todos los miembros IPSAL, o sea, si están de acuerdo con esta metodología de intervención, si están de acuerdo con el plan de intervención y como se ejecuta a través bueno, principalmente a través de una triada psico socio jurídica, ya que ese es como la finalidad también y los profesionales que intervienen en este caso, se ejecutan entonces en estas triadas y ahí se interviene como dice el nombre que es a través desde el área social, psicológica y jurídico.

Entrevistadora: Y ¿qué factores deben de tener el motivo de consulta, cierto, para que una o más disciplinas puedan colaborar entre sí? ¿Cuál? ¿Cuál es el requisito que tiene que venir demandando una persona para que colaboren estas disciplinas?

Entrevistada: Mira, hay una pregunta anteriormente ¿qué cómo se involucra a la población beneficiaria? Bueno, nosotros antes de poder atender a un sujeto de atención. Primero como mencionaba, se realizaron las orientaciones técnicas y es ahí cuando después se hace un llamado de aquellas personas que estén presentando una necesidad desde la salud mental como mencionamos y ahí es cuando se comenzó a aplicar estas metodologías

ya, o sea, ya se comenzó a intervenir, así se fue involucrando a la población, y en cuanto al diseño también tiene que ver desde un estudio también que se hizo todo lo que hemos hablado anteriormente, de las necesidades que estaba presentando la comunidad ya y la siguiente que es...

Entrevistadora: ¿Qué factores debe de tener cierto el motivo de consulta para que dos más disciplinas colaboren entre sí?

Entrevistada: Ya, bueno, los factores que debe tener para que no solo una disciplina deba intervenir, puede ser de que la persona esté presentando una necesidad de salud mental y a la vez una necesidad social. Por ejemplo, si la persona está en una situación de ansiedad, una depresión, o un tipo de crisis que esté presentando en el momento, pero a la vez tiene una situación socioeconómica baja o hay que regular algún tema de pensión de alimentos, algún tema en cuanto a lo jurídico, es ahí cuando ya comenzamos a interactuar, es ahí que comienzan las reuniones en triada, o sea, como lo vamos a hacer, como vamos a intervenir, reunión de análisis de caso, entonces esos son como los factores que para que puedan haber más de un profesional en una intervención.

Entrevistadora: Me surge una pregunta de esta pregunta, quizás como para profundizar más en esto mismo. Tú sientes que, por ejemplo, lo que hablabas de este ejemplo de la ansiedad ¿Puede estar colaborando el tema económico en lo que pasa con lo jurídico? Finalmente, ¿lo que ocurre en salud mental puede ser influenciado por las otras áreas?

Entrevistada: Es así, desde mi opinión sí, o sea hay mucha gente también que es producto de esto, de que comienzan estos temas de ansiedad y depresión. ¿Por qué? Porque la situación socioeconómica es baja, hay problemas, quizás puede haber violencia intrafamiliar que durante en alguna intervención, por ejemplo, con del ámbito psicológico, surge esta situación abre el relato la persona de que está siendo víctima de violencia intrafamiliar o que hay una situación irregular de la pensión de alimentos, o sea son muchos los problemas, no solo pensión de alimentos, puede también haber una causa de violencia intrafamiliar. Entonces, todo eso es lo que también genera esta sintomatología desde el ámbito de salud mental.

Entrevistadora: Y en relación a esto, cuando hablamos de la colaboración disciplinaria. ¿Qué sientes tú al respecto de la colaboración disciplinar?

Entrevistada: Bueno, yo creo que es importantísimo que estén las tres disciplinas, si se presentan estas necesidades que estábamos mencionando ¿Por qué? porque claro, desde el ámbito, yo como trabajadora social yo voy a poder orientar desde lo social, o sea todo lo

que tenga que ver, yo puedo psico educar ¿cierto? puedo hablar ciertos temas e informar al sujeto de atención, pero siento que, es que estén las tres disciplinas, o sea, colaborando siempre en conjunto en estas como te digo de reuniones de análisis de casos. Es primordial para poder cumplir también los objetivos de intervención de lo que uno se propone en conjunto, también con objetivos co construidos también con la persona.

Entrevistadora: ¿Sientes tú que hay una disciplina que se valora más que otra?

Entrevistada: Yo creo que eso depende de la situación también que esté pasando la persona, porque puede ser de que solo quiera atención de salud mental, pero como que deja de lado la intervención, ya sea social o jurídica o también todo lo contrario. “No, yo solo quiero que me ayude el abogado o yo solo quiero que me ayude la trabajadora social, yo no necesito psicóloga”, entonces eso también va dependiendo como de los intereses o la ayuda también que quiera recibir el usuario o los usuarios, pero creo que, desde mi punto de vista, o sea, si es que hay alguna disciplina que se valora más que otra. Yo creo que no, o sea que todos aportamos en relación a la atención y a la necesidad de la persona.

Entrevistadora: ¿Bajo qué modalidades funciona la corporación?

Entrevistada: Bueno, las modalidades que funciona en la corporación son todas en modalidad online en relación a la atención a los usuarios o las usuarias. Ya, porque como sabemos y como mencionaba en algún principio, son los profesionales, no todos son de acá de la ciudad de Arica, sino que se encuentran en otras regiones, ya en Santiago, en Concepción, entonces, y también aparte de que el profesional se encuentra en otra región, también hemos atendido a personas que están en otra región. Entonces, por este motivo son las atenciones online, las derivaciones, por ejemplo, yo desde lo social, en algún momento hice derivaciones y todo era modalidad online a través de correo electrónico no podíamos hacer una. Si la persona se encontraba en otra región, no podíamos hacer una derivación asistida ni acompañar a la persona era todo por un programa online, solo era a través de correo electrónico en modalidad online.

Entrevistadora: Claro. Bueno, igual en ese momento justo estaba la pandemia y en general todos los servicios tendían a ser de esa forma.

Entrevistada: Claro, claro, sí, todo era en ese momento online.

Entrevistadora: ¿Existen interacciones colaborativas con disciplinas que estén fuera de la corporación?

Entrevistada: Mira, desde mi punto de vista, desde mi experiencia en la corporación, las derivaciones que yo hice en algún momento a otro centro, o por ejemplo a otros programas

eran con colegas, con trabajadoras sociales. Desde el punto de vista, de los abogados también era entre con los mismos colegas, con abogados, pero no, no hay interacciones como en relación a con otras disciplinas de los casos que yo también atendí, porque también va dependiendo a como las necesidades de los casos.

Entrevistadora: Pero, ¿si se colabora, como por ejemplo quizás con otros programas aparte para hacer derivaciones y todo eso?

Entrevistada: Sí, sí, sí, claro, claro. Como por ejemplo cuando yo derivé a Prodemu allá en la región de allá en Concepción, derivé a Prodemu, a la Dideco también. Entonces, claro, se hacen con otra, si bien eran colegas mías, trabajadoras sociales, pero sí a otra organización, a otros organismos públicos también.

Entrevistadora: Cuáles son en ese sentido, porque tú hablas como que es un trabajo como diferente, donde uno conversa con otro profesional sobre el motivo de consulta. Entonces, en ese sentido, ¿cómo se han adaptado? O ¿Cómo ves tú que se han adaptado los profesionales a la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: Bueno, yo creo que se han adaptado bien. En relación a que cuando yo he hecho algún tipo de derivación a otro centro, o como dije a Prodemu, es también ir informando en qué consiste nuestra corporación, por lo que ellos están siempre brindando la ayuda, como en relación a lo que estamos solicitando. No, no ha habido como ningún impedimento en eso.

Entrevistadora: ¿Cuáles crees tú que son las principales fortalezas y debilidades de la colaboración disciplinaria en la Corporación IPSAL?

Entrevistada: Las principales. Bueno, las fortalezas tienen que ver hablando desde la corporación como de todas las disciplinas de la corporación. La fortaleza es la motivación, la perseverancia también de que se ha tenido de poder continuar con esto. O sea, ya llevamos desde como mencionaba 2020 y 2021 por ahí. Entonces igual ya hace ya casi tres años que se ha estado con esto de la corporación, como decía, la fuerza, la motivación, la perseverancia también. La iniciativa yo creo que también hablando desde el punto de vista sentimental, como el amor también que se tiene a este lindo proyecto de IPSAL. Bueno, en cuanto a las debilidades, yo creo que puede ser como la falta de poder agilizar un poco más los trámites, como en relación a la postulación a los proyectos, pueden ser como las debilidades ya y a veces poco compromiso de algunos integrantes miembros del equipo de IPSAL, no todas las personas tienen como los mismos objetivos, también profesionales, ya puede ser que muy pocos tengan esto del compromiso, de querer salir adelante y

motivación, pero hay otros que no, que la falta de compromiso o irresponsabilidad también de poder colaborar en cuanto a IPSAL

Entrevistadora: y, sobre todo, pensándolo también como un trabajo voluntario.

Entrevistada: Claro también eso es lo importante porque es voluntario. O sea, a nosotros no se nos paga, no hay ningún tipo de remuneración en todo lo que hacemos. O sea, todo es voluntario, el trabajo es voluntario.

Entrevistadora: En ese sentido, quería preguntarte ¿qué aspectos de la colaboración disciplinaria debiesen mejorar en la corporación?

Entrevistada: Bueno, yo creo que los aspectos de que debiese mejorar es el sentido de pertenencia también de las personas. Ya, porque claro, si viene un trabajo voluntario todo al comienzo ya genial, vamos a iniciar esto. Pero falta también compromiso de algunas personas, no todos para no incluir a todos, pero sí en algunas personas que o profesionales que quienes no están como 100% comprometido con este trabajo voluntario. Yo creo que es como se debiese mejorar en la corporación.

Entrevistadora: Según tú, cierto es que se puede mejorar en las áreas débiles que mencionaste de la colaboración disciplinaria, por ejemplo, la falta de compromiso o de repente la falta de agilidad de los trámites administrativos. ¿Cómo podría mejorarse eso?

Entrevistada: yo creo que cómo se podría mejorar con una mayor comunicación. Ya si bien siempre la corporación se está comunicando con el resto de los miembros. Pero yo creo que, haciendo quizás más reuniones, como informando, compromiso por parte de las personas también que están haciendo esos trámites para poder avanzar. ¿Por qué? Porque si se ve que, desde el ámbito de lo administrativo por así decirlo, que no se está haciendo ya de que hay demoras o que no se ha podido iniciar, por ejemplo, un trámite va a desmotivar también al resto de cómo tiene que ser, como partir todo desde ahí arriba, por así decirlo, para que la otras personas que son los profesionales o los miembros puedan motivarse también y que con esta idea también de que esto va a va a pasar y va a surgir. Entonces yo creo que es como lo que se podría mejorar en esas áreas y lo otro en relación al compromiso, ya como a la responsabilidad también. Yo creo que ahí pueden ser como reuniones con esas personas ya de qué es lo que está pasando en verdad, cuáles son los objetivos, cuáles son como las expectativas también profesionales que ellos tienen dentro de la corporación como para poder ir viendo, entonces qué es lo que pasa y ahí poder ir viéndose que esta persona va a continuar o sí va a haber un cambio en él

Entrevistadora: y justamente cuando hablamos de condiciones ya ¿Qué condiciones crees tú que podrían favorecer la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: yo creo que las condiciones que podría favorecer la colaboración disciplinaria podrían ser de que se hagan en algún momento alguna reunión, ya sea presencial con algunos de los que se encuentran acá. Por ejemplo, en Arica de poder conocerse también con el resto, porque claro, la corporación todo es modalidad online y no tenemos tampoco un lugar presencial donde poder atender, o sea, de poder tener una comunicación más fluida o más cercana también con el otro profesional, sino que es todo modalidad online, todo de manera telemática. Entonces yo creo que quizá esa también puede ser las condiciones o hacer reuniones con las personas que están acá en Arica, reuniones extraordinarias. Por ejemplo, con la directiva y con el resto de lo de los profesionales de manera presencial y las otras personas que se encuentran en otra región quizá ahí, también incluiría de manera online, pero yo creo que esa podría ser una condición.

Entrevistadora: ya según el acuerdo, porque igual se van a estableciendo acuerdos de lo que tú me mencionas. Según el acuerdo que estableces con la corporación, ¿Hay aspectos que puedan mejorar para que se dé esta colaboración disciplinaria?

Entrevistada: Sí que es más o menos lo mismo que he dicho anteriormente, que tiene que ver con el compromiso, la responsabilidad, el sentido de pertenencia también del profesional, de ser parte de la corporación. ¿Por qué? Porque yo considero que la responsabilidad y el compromiso es fundamental cuando uno quiere cumplir algún objetivo, en el trabajo compromiso tanto como profesional como también con la persona, el sujeto de atención, la usuaria o usuario que se está atendiendo. Entonces no puedo también no tener la responsabilidad o el compromiso y voy a perjudicar también al usuario. Entonces yo creo que esos son los aspectos que se pueden mejorar, principalmente yo creo, desde mi opinión, el compromiso y responsabilidad.

Entrevistadora: ¿Tú crees que hay características de la comunicación de los miembros del equipo que puedan fortalecer esta colaboración disciplinaria?

Entrevistada: yo creo que sí. Yo creo que ahí falta. Yo creo que características de la comunicación, por ejemplo, que sea una comunicación asertiva, una comunicación de que se pueda hablar abiertamente también con el otro profesional de un caso y no, no dejándolo tampoco de lado. O sea, por esa la finalidad de la, o sea que estén sea por eso en la intimidad también de la corporación que es interdisciplinaria. O sea que todos los

profesionales que están atendiendo un caso también tengan relación con las otras profesiones y las otras disciplinas. Entonces, yo creo que eso es como que podría fortalecer también en la comunicación.

Entrevistadora: ¿Hay conflictos entre las relaciones interpersonales de los profesionales que dificulten la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: Sí, en mi caso de lo de la triada que yo estuve y fui parte de esto en la atención al usuario. Yo no tuve ningún problema con relación a la comunicación que tuve, no tuve ningún problema. Pero sí desde la experiencia de otras colegas, claramente la relación interpersonal y cómo afectaron también en el trabajo con él con el sujeto de atención, por ejemplo, como todo en online como mencionábamos y en el grupo de WhatsApp, se pregunta sobre el caso. La otra profesional no contesta o también tomando quizá una mala actitud ante alguna respuesta. O sea, eso va a afectar ya tanto en la comunicación o en la relación interpersonal, como decimos que también principalmente va a ir una afectación al usuario o la usuaria. Entonces yo creo que, si hay conflicto, o sea, en todo trabajo también en conflicto interpersonal, pero en este caso en IPSAL sí y si afecta en cierto punto en la colaboración disciplinaria.

Entrevistadora: Y derivado de esa pregunta, ¿qué acciones podrían ayudar a mejorar las relaciones interpersonales?

Entrevistada: Bueno, yo creo que lo que podría ayudar con una idea, lo que podría ser como una comisión. Y así como hablábamos de las comisiones que se hicieron y que todavía continúan las comisiones, pero que exista una comisión dentro de la corporación, de que se puedan plantear que quizá algún taller, algo como algún, alguna conversación, qué está pasando en la triada, o sea que pasa porque tú no estás contestando los mensajes o porque tú le contestaste de esta manera. Obviamente todos somos adultos, somos profesionales, pero yo creo que es primordial también tener esto de poder mejorar las relaciones o yo también creo que pueden ser como jornadas de autocuidado, la jornada de autocuidado, que también son fundamentales en los equipos de trabajo. Ya, pero si bien como no todas somos de acá de Arica, pero si se llegase a presentar alguna situación como esta, yo creo que podría ser así, como jornadas de esparcimiento también por parte de los profesionales o ver qué es lo que está pasando.

Entrevistadora: ¿Cómo las mejoras en las relaciones interpersonales favorecen la colaboración disciplinaria? ¿Cómo Aplicando estas cosas que tú dices, vamos a favorecer que funcione el trabajo?

Entrevistada: Bueno, favorecería bastante, porque ya al hacer esto de por ejemplo, esto de la jornada de autocuidado, por ejemplo, va a favorecer de que el profesional ya se dé cuenta de que en verdad ya hay que continuar con esto de la corporación, de poder cambiar ciertas actitudes que están afectando en la relación interpersonal, en la triada puede ser y desde y como decíamos, que no esté afectando directamente, porque de manera indirecta también se afecta, como decíamos a los usuarios. yo creo que eso es lo que podría favorecer en la colaboración disciplinaria.

Entrevistadora: hablamos del sentido de pertenencia en varios puntos, ¿es el sentido de pertenencia es algo que podría favorecer la colaboración disciplinaria? Y si es así, ¿qué podría mejorarlo?

Entrevistada: Bueno, yo considero que como lo habíamos mencionado igual anteriormente, que el sentido de pertenencia es fundamental dentro de un equipo de trabajo, dentro de un sistema, dentro de una comunidad, de un grupo. Ya, porque es como dice la palabra sentirme parte de, sentirme parte de esa comunidad o de ese equipo de trabajo. Ya, o sea, yo creo que como dice acá, nos va a favorecer esa colaboración. Ya, y si esto ayudaría a mejorarlo? Si es así, ¿qué ayudaría a mejorarlo? Bueno, yo creo que lo que ayudaría a mejorarlo sería como incorporar a los miembros de IPSAL a que se todos se incorporen como actividades de esparcimiento. Ya, por ejemplo, si estamos acá, la mayoría acá en Arica, ya que se hagan reuniones presenciales, actividades, pero fuera de lo laboral, si no como, como digo, de esparcimiento no sé, y alguna salida en grupo o celebrar los cumpleaños también, que puede ser como algo como un punto que se podría tratar, hasta celebrar los cumpleaños o saludar esa persona ya como recordando su cumpleaños. O también puede ser, si es que esta persona terminó un magister o un diplomado o un postítulo, que también la corporación se le haga presente, también o como sus felicitaciones correspondientes. Entonces eso yo creo que ayudaría bastante a mejorarlo este sentido de pertenencia y a aumentar también a poder fortalecer las debilidades que puede tener la corporación.

Entrevistadora: Bueno, con eso terminamos la entrevista. Muchas gracias por su tiempo y participación.

ENTREVISTADO 2

Entrevistada: soy mujer, me identifico con el sexo femenino. Tengo 25 años, soy psicóloga de profesión y llevo un año en la corporación IPSAL

Entrevistadora: comenzamos entonces, ¿cuál es el contexto social en el que surge la corporación IPSAL?

Entrevistada: Bueno, la corporación IPSAL, surge en el periodo de que estábamos como en el estallido social chileno y luego de esto, bueno, ese fue el contexto. Pero luego de esto, se presentó la pandemia. Entonces todo surgió en cómo entre medio de estas dos situaciones del tema que estábamos viviendo

Entrevistadora: ¿Cómo fue el proceso de creación de la corporación?

Entrevistada: Bueno, bueno, como principalmente en la principal demanda que como corporación que queríamos como ayudar era la salud mental. Pero después estuvimos viendo que más allá de que las personas tenían también la demanda de salud mental, también se presentaban otras demandas de las que quisimos cumplir.

Entrevistadora: ¿Cuál fue el problema de la sociedad que la corporación buscaba resolver en ese momento?

Entrevistada: Bueno, como estábamos en estas dos situaciones de estallido social y pandemia; y por esto se presentó la demanda en salud mental, además que debido a estas dos situaciones hubo como una crisis económica, que la gente que quería acceder a estos servicios, pero igual no, no tenía dinero, entonces esto es como lo que quería cubrir IPSAL

Entrevistadora: ¿Qué actividades realizan para sostenerse como corporación?

Entrevistada: Bueno, es una corporación sin fines de lucro. Todas las personas que están ahí son voluntarias y bueno, para sostener, para sostenernos. Tenemos reunión una vez al mes y también se divide por comisiones.

Entrevistadora: ¿Cuál es la población beneficiaria a la que se dirige la corporación?

Entrevistada: Tiene que tener el ingreso social del 60% más vulnerable del país y ser adultos, de los 18 en adelante.

Entrevistadora: Ya, perfecto. ¿Cuáles son las prestaciones que realizan como corporación?

Entrevistada: Bueno, las prestaciones son psicológicas, jurídicas y sociales.

Entrevistadora: Según tu ¿ya? ¿Por qué crees cierto que IPSAL es una corporación necesaria para la sociedad?

Entrevistada: Porque debido a que aquí en Chile hay mucha demanda de servicio, de servicios tanto como psicológico, jurídico y sociales IPSAL quiere ayudar en eso a tener todos estos servicios de forma gratuita.

Entrevistadora: Y ¿por qué tú crees que es una corporación necesaria para la sociedad? ¿Qué crees que aporta el que sea gratuito?, ¿El que está en todo, como en conjunto?

Entrevistada: Bueno, aporta mucho porque yo como profesional veo el principal factor, que es el económico, es un servicio que además presenta un trabajo interdisciplinario en el cual la persona puede tener asesoría de lo social, jurídico, jurídico y psicológico

Entrevistadora: ¿Por qué decidió integrarse a la Corporación?

Entrevistada: Bueno, yo cuando decidí integrarme estaba como en este conflicto de que yo, yo quería ayudar a las personas y sabía que había un gran problema económico en todas las personas. Entonces yo quería también sentirme respaldada por alguien al hacer mis prestaciones y por eso, y por eso entré a IPSAL

Entrevistadora: En ese sentido, ¿cómo se organiza el trabajo colaborativo dentro de la corporación?

Entrevistada: Bueno, el trabajo colaborativo en la corporación al momento de tomar un caso se hace en triadas en las que conforman abogados, asistente social y psicólogo; y ahí se va trabajando en conjunto mediante la demanda que entrega el paciente y además de forma más general se hacen reuniones de todo miembro una vez a la semana. Además, como mencionaba a las comisiones que son las que se encargan como más de hacer el trabajo administrativo.

entrevistadora: ¿Cómo es que se diseñan y ejecutan estas formas de colaboración disciplinar, en la corporación? ¿cómo se van creando, como ya se llevan en el trabajo?

Entrevistada: Bueno, en cuanto a cómo a todo lo administrativo se va creando dependiendo de la demanda, o sea, dependiendo de lo que es lo que se requiere, vamos creando.

Entrevistadora: ¿Cómo es que se involucra a la población beneficiaria de la que habíamos hablado en el diseño y ejecución de la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: Bueno, los motivos de consulta tienen que tener las tres aristas del motivo de consulta, no siempre son las tres que se demandan más, pero siempre uno mediante va descubriendo el motivo de consulta va requiriendo a los otros profesionales.

Entrevistadora: Asociado justamente a esa respuesta. ¿Qué factores debe tener este motivo de consulta para que dos o más disciplinas deban interactuar?

Entrevistada: Como lo mencioné anteriormente, el psicológico, el social y el jurídico, esos tres tienen que tener para poder trabajar.

Entrevistadora: Para que tengan que interactuar entre sí. ¿Qué sientes tú al respecto de la colaboración disciplinaria que tiene esta corporación?

Entrevistada: Bueno, para mí como profesional, uno tiende como a sentarse mucho en su área de trabajo y no se sale de ahí. Para mí, trabajar con un equipo multidisciplinario fue de mucho crecimiento profesional y de mucha educación porque bueno no siempre, o sea, siempre te van a presentar otras problemáticas del cual tú tienes que ser capaz no, no de resolverla, si no de recepcionarla. Entonces de verdad lo describiría como un crecimiento profesional.

Entrevistadora: ¿sientes que hay alguna disciplina que se valora más que otra?

Entrevistada: Creo que no, creo que bueno, como dije, como dije anteriormente, el motivo de consulta tiene que tener las tres aristas, por lo que es a los tres profesionales. Pero en mi caso, mi caso que me tocó yo hice vínculo con la usuaria y la usuaria es como que me veía a mí más que a mis otras compañeras y yo tuve que hacer de intermediaria con ella, ya que igual la tuve que psicoeducar ante el trabajo de que ellas hacían.

Entrevistadora: ante los otros servicios de las otras profesionales.

Entrevistada: Sí

Entrevistadora: ¿sí? Entonces ahí tú dirías que más allá en que se valore una disciplina, se valora más el vínculo que crea el usuario.

Entrevistada: Creo que el vínculo se valora más porque, bueno, como dije el motivo de consulta te pone a las tres disciplinas de suma urgencia. Pero aquí lo que se valoró en mi caso fue el vínculo. Yo creo que en otros casos igual.

Entrevistadora: ¿Bajo qué modalidades funciona la corporación?

Entrevistada: Online, las atenciones se hacen online, se realiza formato en cuanto a las demandas que van surgiendo en el camino y además que, si requieren de derivaciones, se realizan igual.

Entrevistadora: ¿existen colaboraciones e interacciones colaborativas con disciplinas que estén fuera de la corporación?

Entrevistada: Sí, sí. La verdad es que se realizan estas derivaciones cuando el profesional ve que la demanda no la va a poder hacer los profesionales que están en la corporación. En mi caso, pasó que la abogada y la usuaria tenía como dos temas legales que era una demanda de pensión de alimentos y una demanda de inmigración ilegal, mi compañera tomó la de inmigración ilegal, o sea tomó la de pensiones de alimentos, pero derivó para que ayudaran en la de inmigración ilegal.

Entrevistadora: ¿Cómo crees que se han adaptado los profesionales a la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: Yo en mi caso y en mi triada, creo que bien, todas hemos aprendido de cada una y de cada profesional igual hemos requerido ayuda de todas.

Entrevistadora: ¿Cómo se han adaptado los profesionales a la colaboración disciplinaria? Entonces tú sientes que, como en esta pregunta perdón que la repita de nuevo, que sientes que en tu caso particular bien y que cada proceso ha sido enriquecedor en general para todos.

Entrevistada: Sí, sí. Pero igual sé que hay a veces que al trabajar como en, en grupo, tienden, como a haber como roces, pero en mi caso no los hubo, pero si fui como, si supe que en algunos hubo estos roces, en algunas triadas hubieron estos roces

Entrevistadora: ¿Cuáles crees tú que son las principales fortalezas y debilidades de la colaboración disciplinaria actualmente en la Corporación?

Entrevistada: Yo creo que la fortaleza es como la motivación de querer ayudar a una persona que lo necesita. La motivación, como dije, también el enriquecimiento profesional, el de poder interactuar con muchas personas, el tener un trabajo colaborativo entre todos y todo eso y creo que la principal como debilidad de la corporación es que, como es una corporación sin fines de lucro, hay a veces que algunos profesionales, no le toman el peso o la responsabilidad a su rol en la corporación, o lo que a veces pasa que se van y no cumplen con sus compromisos o no contestan y todo eso, igual eso entorpece como al trabajo de la comunicación.

Entrevistadora: Bien. En ese sentido, ¿qué aspectos de la colaboración disciplinaria debiesen mejorar en la corporación?

Entrevistada: Yo creo que más un reconocimiento como al profesional, como sentirse parte más aun como de que yo me pueda sentir parte, pero también un reconocimiento de

la corporación de que soy parte, como un reconocimiento como el empleado del mes puede ser por poner un ejemplo y todo eso.

Entrevistadora: Claro, entiendo que quizás compensando que no haya como una recompensa económica, que haya una recompensa en reconocimiento.

Entrevistada: Sí, eso mismo.

Entrevistadora: Según tu opinión, ¿qué se puede mejorar en las áreas débiles que habías mencionado? de la colaboración disciplinaria habías mencionado el tema de que hay profesionales que desertan, que no tienen ese compromiso al ser un trabajo voluntario. ¿Cómo se podría mejorar eso?

Entrevistada: Yo creo que con un encuadre bien como sólido, aunque esto sea una corporación sin fines de lucro se trabaja con personas que lo necesitan y que necesitan su trabajo y como dije el reconocimiento como de la corporación hacia sus profesionales

Entrevistadora: ¿Qué condiciones pueden favorecer la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: las condiciones yo creo que bueno el tema de tener como un reconocimiento, el de tener un espacio para poder conversar todos los profesionales. También el de que cada profesional como que pueda hablar de lo que es su rol y ahí poder como identificar que cada profesional las cosas cuando se presenten estas problemáticas.

Entrevistadora: Entonces, como ahí hablamos de las condiciones, tanto como en sistema de recompensas, hablamos de las condiciones administrativas, cierto, como de los roles que uno tiene los perfiles y también como de los espacios para interactuar. Según el acuerdo que estableció la Corporación contigo, ¿hay aspectos que puedan mejorar para la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: Yo creo que no, o sea, lo veo porque bueno en mi caso, yo entré en mi último año de universidad, la cual tenía muchos interrogantes y mucha inseguridad y la corporación me presentó como ayuda, como supervisiones como estos espacios en los cuales yo también algo que reconozco que pude antes de ser profesional, yo me puede empoderar como la futura profesional que iba a ser entonces desde mi punto de vista creo que no hay nada que mejorar

Entrevistadora: ¿Crees que hay características de la comunicación de los miembros del equipo que puedan fortalecer la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: O sea yo creo que como participantes de la corporación. Estábamos como obligados o sea teníamos la responsabilidad de participar en una reunión semanal, pero

igual como mi triada careció de eso de juntarse una vez a la semana. Entonces como que no hubo siempre una comunicación fluida con respecto a lo que se hacía en cada área.

Entrevistadora: Ya. Entonces tú si reconoces que tal vez como los El tema de la comunicación en sí de los miembros del equipo puede fortalecer o entorpecer la colaboración disciplinaria

Entrevistada: Sí, sí, sí.

Entrevistadora: ¿y hay conflictos entre las relaciones interpersonales que dificulten la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: Sí. O sea, yo creo que es bueno cuando hay como conflictos en cada triada. Obvio que el principal como, la víctima, va a ser el usuario, igual como que se entorpece el trabajo al que cuando un profesional no, no entrega su 100%.

Entrevistadora: ¿Como el compromiso?

Entrevistada: Sí

Entrevistadora: ¿Qué acciones pueden ayudar a mejorar las relaciones interpersonales?

Entrevistada: Yo creo que, como más actividades de convivencia entre los profesionales, como juntas, como autocuidados, el celebrar como las festividades, los cumpleaños, el tener como una instancia de relación fuera del ámbito profesional.

Entrevistadora: y cómo las mejoras en estas relaciones interpersonales podrían favorecer el trabajo. ¿Cierto? La colaboración disciplinaria.

Entrevistada: yo creo que como lo mencioné anteriormente, si se presentan estas instancias. Como las que mencioné, yo creo que van a haber como un ambiente nada más grato para comunicarse va a haber un poco más de relación con un poco más de confianza en cuanto a los miembros.

Entrevistadora: Y, por último, cierto, hablamos del sentido de pertenencia, quizás indirectamente, en muchas de las preguntas. ¿Crees que el sentido de pertenencia es algo que podría favorecer la colaboración disciplinaria? Y si es así, ¿qué ayudaría a mejorar este sentido de pertenencia?

Entrevistada: Sí, creo que sí. Como lo vuelvo a mencionar, creo que a IPSAL como que le falta eso, como de reconocimiento hacia sus integrantes para que más que aun ellos tengan su compromiso, se hagan participe de eso y que sean reconocidos y que no sea solo un voluntariado, sino que puede un trabajo que hicieron, aunque no hubo algo económico de por medio

Entrevistadora: Perfecto, entonces comprendo. Cierto que al finalmente como mejorar estas recompensas hacia los miembros podría hacerlos sentir más parte de la corporación.

Entrevistada: Sí, si

Entrevistadora: Ya, terminamos con esto, ¿cierto? Muchas gracias por tu participación, por responderme a las preguntas, por tu tiempo, por tu disposición y ya está finalizado.

Entrevistada: Gracias, de nada.

ENTREVISTADO 3

Entrevistada: Yo soy mujer, me identifico con el género femenino. Tengo 24 años, soy psicóloga y estoy en la Corporación IPSAL desde febrero, por lo tanto, ya son como cuatro meses

Entrevistadora: Ya, ahora vamos a dar paso para comenzar la entrevista. Entonces ¿Cuál es el contexto social en el que surge la corporación?

Entrevistada: Bueno tengo entendido que la corporación surge en el 2019 como finalizando ya el contexto del estallido social y después de la pandemia. Y ahí hubo todo un proceso en donde finalmente se constituyen formalmente en el 2021. Ya es como en este contexto de crisis que surge la corporación, como viendo ya que hay una gran necesidad en términos de apoyar el tema de la salud mental, que igual se deterioró bastante en ese momento

Entrevistadora: ¿Cómo fue el proceso de creación posterior a eso?

Entrevistada: Desconozco la información detallada porque igual me incorporé hace poquito, pero lo que he logrado, como recabar, entender lo que se está haciendo, empezó como un grupo de voluntarios que se juntaba de manera semanal, quizá un poquito más y no sabía exactamente el número, pero ellos se juntaron, trataron de hacer algo por la

comunidad y finalmente después se buscaron formalizarse puntualmente. Igual continúan buscando voluntarios y trabajando de la misma manera en que trabajan, haciendo reuniones, como estar en contacto de manera frecuente.

Entrevistadora: Ya ¿Cuál fue el problema o necesidad que la corporación buscaba resolver?

Entrevistada: cómo se creó en este contexto del estallido social y la pandemia y bueno, en ese entonces, por una parte, está esto de que algunos centros no están funcionando adecuadamente, también está el tema de los pases de movilidad, recién se estaba como integrando el tema de las atenciones vía online. Pero de todas formas había mucha, había un grupo de gente que no tenía acceso a una atención particular y la economía no alcanzaba a las personas en situación de vulnerabilidad como que quedan fuera de este servicio e IPSAL se crea como para poder contribuir un poco en esa necesidad y aportar a su manera, ya sea con atención psicológica, con atención o coordinación de redes y también el acompañamiento legal

Entrevistadora: ya, ¿qué profesionales conforman esta corporación?

Entrevistada: Hay psicólogos, abogados y trabajadores sociales trabajando directamente con la persona y hace poquito se incorporó una diseñadora que apoya en términos de redes sociales, como para darle movimiento a la página y que más personas lo puedan conocer también y acercarse a así el servicio por así decirlo

Entrevistadora: entonces hay personas aparte que trabajan de forma administrativa

Entrevistada: sí

Entrevistadora: ¿Qué actividades realizan para sostenerse como corporación?

Entrevistada: Principalmente el trabajo es voluntario, son profesionales que de manera voluntaria trabajan y en algunos casos, y bueno, igual tiene una comisión de proyectos sociales, cuando ingresé la vi y tengo entendido que más adelante igual quieren empezar

a postular al proyecto y eso sería como otra manera de sostenerse, pero actualmente sería el trabajo voluntario

Entrevistadora: y el trabajo voluntario de los profesionales. ¿Cuál es la población a la que se dirige la corporación?

Entrevistada: Personas adultas, ya mayores de 18 años, que estén en situación de vulnerabilidad

Entrevistadora: ¿Cuáles son las prestaciones que realizan a esta población beneficiaria?

Entrevistada: hacen atenciones psicológicas, asesoría y acompañamiento legal y también el tema de la coordinación con redes, en el caso de que sea necesario

Entrevistadora: cuando hablamos de IPSAL cierto. ¿Por qué IPSAL, según tú, es una corporación necesaria para la sociedad?

Entrevistada: Para mí, cualquier corporación que tenga que ver con apoyar a la comunidad en situación de vulnerabilidad, entendiéndolo que a veces cuesta que puedan adquirir alguna prestación, alguna atención en particular, es muy importante, sobre todo cuando empieza a mover voluntarios, porque eso como que humaniza un poco la profesión, al menos lo que yo pienso, y eso me gusta. Entonces como cualquier cosa que pueda aportar algo a la comunidad, es bienvenido, sobre todo si es algo que se puede brindar de una manera gratuita y que sea accesible a las personas que normalmente no pueden acceder a algunos servicios.

Entrevistadora: ¿Por qué decidiste integrarte a esta corporación?

Entrevistada: una amiga me convenció y me habló de esto, que en realidad igual salí hace poquito, entonces me falta como experiencia y ella me comentó que era una corporación que aparte de que yo iba a estar haciendo atenciones psicológicas, también iba a poder estar trabajando con otras personas de otras profesiones. Entonces igual me llama la atención como para ir practicando y aprendiendo. También hay muchas cosas

que uno aprende de los abogados, de los trabajadores sociales y eso fue como principalmente era como una manera de poder aportar a la comunidad. Ya de manera voluntaria, constantemente estoy en voluntariado, pero también como una manera de aprender y estar ahí.

Entrevistadora: ya entonces ahí había como dos, dos plus importantes. Primero, el que ya te llamaba la atención de los voluntariados, sobre todo hacia personas en situación de vulnerabilidad. Y segundo, que es por la experiencia que es trabajar colaborativamente con otros profesionales. ¿Cómo se organiza el trabajo colaborativo en la corporación?

Entrevistada: dependiendo del caso del paciente, por así decirlo, se puede trabajar en duplas, en triadas. Se va decidiendo cuál es la necesidad actual del paciente y, por ejemplo, si es que más adelante en mi caso, por ejemplo, yo actualmente estoy trabajando sola en un caso y de una paciente en atención psicológica, ella tiene una abogada aparte, ya que en el caso de que ella necesita atención o asesoría legal, puedo recurrir y pedir que algún abogado esté disponible, me pueda asesorar y la pueda asesorar a ella también. Entonces ahí ya sería una dupla si en el caso de que el caso se complicara un poquito más o algo. En cada coordinación de redes se puede acceder a pedir ayuda a una trabajadora social. Entonces así se va coordinando y empieza el tema de las comisiones que los mismos voluntarios se van organizando en grupos más pequeños, por así decirlo, del grupo general y ahí se van dividiendo las tareas. Por ejemplo, uno a cargo del área administrativa, otro a cargo de las redes sociales, otro de aspectos sociales, análisis de casos y todas esas cosas. Entonces sería el trabajo como de duplas, triadas y también el tema de las comisiones.

Entrevistadora: Ya, Entonces ahí hablamos de cómo se organiza el trabajo colaborativo, pero también hablamos de cómo se diseñan y ejecutan estas formas de trabajo colaborativo. Cierto que tú mencionabas que hay una colaboración dentro de una atención

y además una colaboración dentro de la corporación en sí, ¿Cierto?, como comisiones, otros profesionales

Entrevistada: Sí, igual eso de diseño y ejecución, ejecución de estas formas de colaboración igual está el tema de que, por ejemplo, ya tenemos los directivos que están constantemente guiándonos por así decirlo, pero cualquier regla, norma o algo que vaya surgiendo en el camino siempre se conversa con todo el equipo, ya se proponen cosas y el equipo decide finalmente si va a ser así, si es que hay que cambiar algo, si es que hay que agregar algo más, si quizás eso está de más. Entonces siempre es como un trabajo colaborativo en general, incluyendo desde los directivos hasta la persona que recién llegó. Todos tienen el mismo nivel...

Entrevistadora: de colaboración

Entrevistada: sí

Entrevistadora: ¿Cómo se involucra a la población beneficiaria en este diseño y ejecución de colaboración disciplinaria del que tú mencionas?

Entrevistada: se involucra pensando en las características profesionales que, sí es que hay, y la población que se busca llegar, que en este caso serían los adultos y las necesidades que tienen que cubrir en el sentido de que, por ejemplo, nosotros vendríamos a ser como unos mediadores. Si yo viendo que a lo mejor necesito cubrir alguna otra necesidad de mi paciente no solamente la psicológica, lo voy buscando. Y si en el caso de que quizás algún otro grupo también tenga la misma necesidad, se puede establecer algo a nivel general que pueda cubrir eso

Entrevistadora: Cuando hablamos justamente de la población beneficiaria, quiero preguntarte ¿qué factores debe tener el motivo de consulta para que dos o más disciplinas deban interactuar?

Entrevistada: Eso tiene que ir muy bien en las fichas de inscripción, en la ficha aparece cual es motivo de consulta que generalmente tiene que ver con algo psicológico, pero en la ficha de inscripción también se incluye la ficha social y también se incluye el área legal, si es que hay alguna causa abierta y se les pregunta directamente si necesitan apoyo eso. Entonces sería como el primer paso para saber si es que se necesita algo más aparte de psicólogo o si no necesita psicólogo y es otra cosa directamente y después de eso es nuestro deber hacer la entrevista inicial y cerciorarnos de que efectivamente solamente se necesite eso y no otra cosa y nosotros ir viendo con el paso de las sesiones igual en qué momento vamos incorporando a algún otro profesional que se necesite apoyar alguna otra área

Entrevistadora: Quiero preguntarte ¿qué sientes tú al respecto de la colaboración disciplinaria de este trabajo en particular colaborativo entre una o más profesiones?

Entrevistada: Personalmente me hace sentir segura en el sentido de que me siento en confianza en que le estoy brindando a mi paciente una atención integral, entendiendo que los problemas no solamente son psicológicos, a veces hay problemas que son más bien sociales del entorno y otras que igual son que tienen que ver mucho con lo jurídico y claro puede que yo esté haciendo todo lo posible en lo psicológico, pero si no estoy atendiendo lo jurídico, al final tampoco voy a lograr avanzar en lo que estoy haciendo. Entonces, en ese sentido, trabajar con el colega, que el colega esté tratando eso, que quizás yo no puedo hacerlo porque no tengo el conocimiento que se requiere, me hace sentir segura en ese sentido, me he sentido como confiada en que, claro, se está brindando finalmente toda la ayuda de alguna manera.

Entrevistadora: Y en este trabajo colaborativo ¿sientes que hay alguna disciplina que se valora más que otra?

Entrevistada: No, la verdad es que no creo que hay una disciplina que se valora más que otra. Dentro del equipo, en realidad son todos. Lo que si se valora es la calidad de atención y el vínculo que se genera con el usuario, más que la profesión que tenga la persona.

Entrevistadora: ¿Bajo qué modalidades funciona la corporación?

Entrevistada: Se trabaja principalmente en modalidad online y en el caso, por ejemplo, de que fuera ya depende como del profesional y sus tiempos, hay algunos que trabajan en modalidad presencial, por ejemplo, algunos abogados, pero generalmente es en modalidad online igual se hacen derivaciones, hay protocolos, hay informes, es todo bastante ordenado en ese sentido.

Entrevistadora: ¿Existen interacciones colaborativas con disciplinas que estén fuera de la corporación? Bueno tú mencionabas también derivaciones

Entrevistada: Sí. Bueno, cuando derivamos esta interacción colaborativa, por ejemplo, hay casos donde se deriva al centro de la mujer o algún otro centro que sea necesario. Ahí se va evaluando y se hace la derivación pertinente. Yo creo que esa es como la principal interacción colaborativa y no sabría decirle como exactamente con cuántas personas o cuantas instituciones, pero sí a medida que se va requiriendo.

Entrevistadora: Ya perfecto, Justamente hablando de la colaboración disciplinaria ¿cierto? Quiero saber ¿cómo se han ido adaptando los profesionales a la colaboración disciplinaria?, ¿Cómo te has ido adaptando a la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: Yo creo que se han ido adaptando bien y en lo personal igual llevo poquito tiempo y como te dije, no he tenido como la experiencia de trabajar en un equipo interdisciplinario porque mi paciente ya tiene un psicólogo, o sea ya tiene un abogado aparte, pero si siento que se ha adaptado bien, por ejemplo, yo si tengo alguna duda y he preguntado a veces si hay algún abogado o algo y responden rápido, hay una intención

como de querer apoyar el caso. Así que sí, yo diría que hay una colaboración disciplinaria bastante buena y se han adaptado bien.

Entrevistadora: ¿Cuáles son las principales fortalezas de la colaboración disciplinaria?

Fortalezas y debilidades de este tipo de trabajo colaborativo en IPSAL

Entrevistada: Yo creo que una de las principales fortalezas podría ser el compromiso de los voluntarios, en el sentido de que trabajan o intenta dar lo mejor de sí para para el usuario, intentan coordinarse y ser lo más inmediato posible en el tema de si necesitan algo aparte. En el tema de debilidades quizás yo pondría un poquito el tema de la comunicación, quizás falta un poquito de comunicación en relación a las comisiones, por ejemplo, en que la Comisión de Administración y la Comisión de redes sociales quizás podrían estar un poquito, una comunicación más fluida entre ellos, pero diría que esa es como la principal debilidad. Pero en todo caso, tengo entendido y en la última reunión que asistí ya se estaba solucionando, ya tenemos un nuevo protocolo, una nueva regla general respecto a eso, por ahora ya hay una forma de trabajarlo, hay que ver como resulta

Entrevistadora: Cuando hablamos de los aspectos de la colaboración disciplinaria, ¿qué aspectos de esta forma de trabajo debiesen mejorar En IPSAL? como mencionabas la comunicación

Entrevistada: Yo creo que principalmente la comunicación y quizá un poquito de seguimiento de caso por parte, quizás de alguna directiva o alguna nueva comisión que tenga que ver con eso, como para asegurarse que efectivamente entre el equipo se estén comunicando en las fechas que se establecieron ahora o las más comisiones que se están coordinando en la fecha que se actualicen, que sería como comunicación y quizá seguimiento para así decirlo

Entrevistadora: Claro. Como comprobación del trabajo

Entrevistada: Sí

Entrevistadora: Según tu opinión, ¿qué se puede mejorar en estas áreas débiles que mencionas de la colaboración disciplinaria? ¿qué acciones o qué crees en general que se podría mejorar en las áreas débiles de la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: Por ahora creo que con las reglas que se establecieron sobre poner plazos de comunicación en el sentido de que, por ejemplo, no pueden pasar más de dos semanas para comunicarse con el usuario y no puede pasar tantos días en que se comunica el equipo, siento que ya está generando un cambio y creo que en este momento no se me ocurre otra forma de mejorar eso más que lo que ya se estableció. Ahora sí, quizás más adelante no está funcionando o pasa algo, quizá ahí me ponga creativa y se me ocurra algo, pero por ahora siento que con el protocolo que se hizo yo creo que podría cambiar la situación

Entrevistadora: ¿Qué condiciones pueden favorecer la colaboración disciplinaria?, según lo que tú creas

Entrevistada: Quizás generar más instancias de conversación que irían como de la mano con este seguimiento de caso a caso, quizá una especie de reunión interna más que comunicarse por WhatsApp o entre el equipo, hacer una reunión donde se hable del caso, de cuanto se ha avanzado como algo más concreto por así decirlo, ya que eso es como lo que puede generar las condiciones de colaboración, mejorarlas en ese sentido

Entrevistadora: Como este estancamiento que se da en algunos procesos, ¿según el acuerdo que tú estableciste con la corporación, hay aspectos que puedan mejorar en la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: Por ahora creo que en cuanto a las tareas y esas cosas quizás no, pero podría ser que quizás hacer alguna especie de capacitación o algo, en torno a cosas que

sean del interés de todas las disciplinas como más transversal e igual puede mejorar por así decirlo

Entrevistadora: ¿Crees que hay características de la comunicación de los miembros que ya mencionamos la comunicación, que pueden fortalecer la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: sí, quizás un poco el tema de la rapidez de responder y la disponibilidad. Porque claro, a veces como que no hay mucha disponibilidad horaria, pero tampoco se conversa. En ese sentido creo que deberían ser como más estructurados, en el sentido de estos son mis horarios, esto puedo hablar, esto se va a hacer y establecer, por ejemplo, si yo dije tengo todos los días libres de 7 a 8 para responder que de 7 a 8 sea para responder rápido y brindarle una atención rápida al usuario, si tiene alguna consulta o incluso dentro del equipo. Si yo tengo una consulta de cómo va el caso poder hacerlo. Eso yo creo que principalmente como la inmediatez de responder y el tema de la disponibilidad

Entrevistadora: ¿Y eso sería de los profesionales?

Entrevistada: De parte de los profesionales

Entrevistadora: Ya. ¿Hay conflicto en las relaciones interpersonales que puedan dificultar la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: que haya conflictos actualmente dentro del equipo no, pero sí creo que, por ejemplo, problemas personales o malentendidos o cualquier otra cosa, obviamente va a perjudicar el tema de cómo estén coordinándose para trabajar y eso igual va a perjudicar al paciente a la larga.

Entrevistadora: Y en este sentido, ¿qué acciones pueden ayudar a mejorar las relaciones interpersonales?

Entrevistada: Cualquier acción que fomente como una comunicación clara, asertiva y también cuente el compromiso y el respeto con el equipo. Respeto en el sentido de que,

por ejemplo, si yo estoy trabajando y mi colega también mantenerlo informado, estemos al mismo nivel de información. Ya como para no llegar después a una sesión y que no esté perdido, o que el mismo paciente se dé cuenta de que no hay una comunicación clara, de que uno sabe algo y el otro no y que se generen malentendidos. Es como recordarse que son dos personas o tres personas trabajando para el usuario.

Entrevistadora: Coordinarse mejor, entonces.

entrevistada: sí, yo creo que eso sería más que nada y el tema de al momento de ingresar o de componer el equipo, quizás hacer una reunión donde se presenta el equipo, donde se pueden presentar y saber sus motivaciones y lo que se espera de ellos o lo que ellos han podido y como recabar información o visualizar en cuanto al usuario y como para que tengan, como para que el equipo se pueda afiatar un poco más que como dejar que quizás se comuniquen ellos por WhatsApp te dejo mi número, háblame. Quizás por eso decimos que ya, ya ustedes van a ser un equipo y preséntense, establezcan desde ya cuáles van a ser los horarios para trabajar y siento que eso igual facilitaría demasiado el tema del trabajo

entrevistadora: ¿cómo conocer a cada persona?

Entrevistada: Sí, conocerlos también y también entender cómo trabaja el otro

Entrevistadora: ya, ok. Iba muy relacionado a la pregunta anterior. Cierto y era ¿qué acciones pueden ayudar a mejorar las relaciones interpersonales? Entonces yo creo que también ahí responde eso. Ciertamente, que esta acción o no sé si ¿crees es algo más?

Entrevistada: no, sería eso. Como que esas acciones logran que el equipo se afiate y de esa forma van a querer trabajar y se van a sentir más a gusto trabajando con el compañero

Entrevistadora: Cómo las mejoras en las relaciones interpersonales, ¿cierto? Tal vez aplicando lo que tú dices o mejorando la comunicación en general, ¿cómo estas acciones favorecerían la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: cómo te había dicho que afiataran el equipo, hace que generalmente uno se siente con mayor nivel de pertenencia, como parte del equipo y quiera como comunicarse con el otro, y decirle estoy haciendo esto, hagamos esto, quizá cuando no está ese nivel vinculación entre el mismo equipo, la comunicación va a ser mala e incluso van a terminar perjudicando al paciente porque no van a estar en la misma onda por así decirlo, en la misma sintonía

Entrevistadora: Ya. y finalmente ya, crees que el sentido de pertenencia, que lo que mencionaste ahora, ¿es algo que podría favorecer la colaboración disciplinaria? Y si es así, ¿qué ayudaría a mejorar el sentido de pertenencia?

Entrevistada: yo creo que el sentido de pertenencia si lo podría favorecer, en el sentido de que si yo me siento parte de IPSAL y digo ah yo soy parte de IPSAL, voy a querer hacer una buena pega y que se me reconozca como parte del equipo y que el equipo se le reconozca como tal. Pero quizás si no está ese sentido de pertenencia, me da igual si estoy haciendo bien la pega o no, o quizás tengo que trabajar nomás, pero quizá no va a estar ese nivel de compromiso de que pucha, voy a seguir acá hasta que mi paciente se dé el alta. Entonces, en ese sentido creo que el sentido de pertenencia es muy importante para trabajar, sobre todo cuando es en equipo y para mejorarlo actualmente, podrían ser jornadas donde se le reconozca de alguna manera al voluntario lo que está haciendo igual, por ejemplo, en la última reunión se había acordado cosas como que cada uno pusiera su foto y que quedaran en redes sociales como que eres parte de IPSAL, estás dando un servicio acá, eso es un poco el sentido de pertenencia. Así que, pero igual hay

otras formas que pueden hacerse como una distensión, quizá mayor vinculación entre todo el equipo más que el equipo solo.

Entrevistadora: Ya, perfecto. Ya, bueno, con eso finalizamos la entrevista. Quiero agradecerte mucho por tu participación y por tus respuestas.

ENTREVISTADO 4

Entrevistado: Soy hombre, me identifico con el género masculino, tengo 29 años, soy de profesión abogado y llevo en la Corporación Centro IPSAL desde octubre del año 2020

Entrevistadora: ya, entonces comenzamos la entrevista con las preguntas, partimos con la primera pregunta. Entonces, ¿cuál es el contexto social en el que surge IPSAL?

Entrevistado: Yo creo que la definen dos conceptos sociales que uno pasa antes del inicio de IPSAL y el otro lo define cuando se empieza su formación. Primero, el estallido social, yo creo que se hace en el 2020, cuando ya estaba como bajando el nivel del estallido social, había bajado ya harto, pero ya estaba la conciencia de las problemáticas sociales, que era un tema de sobremesa. Es el primer contexto que definen harto y las conversaciones que dan origen, quizá a IPSAL y después pandemia, la pandemia y yo le agregaría sé que todo tiene relación directa con la pregunta, pero también hay un contexto personal de acá la mayoría de los integrantes, pero que se relaciona mucho con lo social, que es que todos estábamos en un inicio de nuestra ejercicio profesional, entonces eso era un factor común y que definía mucho el contexto, que definió el inicio de IPSAL por lo menos hasta ahora. (perdona estoy medio resfriado)

Entrevistadora: ¿Cómo fue el proceso de creación de la corporación?

Entrevistado: Bueno, parte en conversaciones de sobremesa, ya se hace la primera convocatoria con la finalidad de plantear la idea, de exponer la idea. Se acepta la idea por las personas que participan, se empieza a crear un plan de trabajo que empieza principalmente con el tema tanto de definir la idea. Después, con el intento de legalización de la idea y con procesos de formación que todavía existen, todavía no, no es que IPSAL ya esté consolidado, en definitiva, todavía está en un proceso de creación constante y que no ha terminado y que probablemente lo termine en un buen tiempo.

Entrevistadora: En ese momento, ¿cuál fue el problema o la necesidad que la Corporación IPSAL buscaba resolver?

Entrevistado: Yo creo que el problema que buscaba resolver, era diferenciarse. No, no específicamente con el sector público, que mi opinión igual ha cambiado un poco en el tiempo desde que se formó, pero no es la pregunta, sino de dar un cumplimiento a lo que no cumplía al sector público, no a través del privado, sino. Pero bueno a través de una iniciativa que abarcara íntegramente las problemáticas que estaban, por ejemplo, la falta de abogado, la falta de psicólogo, la falta de trabajador social y además darle a eso un trabajo integro y que en conjunto no solamente, no solamente por separado.

Entrevistadora: no solamente aislado cada uno

Entrevistado: claro aislado lo uno de lo otro y completo, tampoco parcelado, así como las corporaciones de asistencia judicial o las atenciones psicológicas del Cesfam, cosas así

Entrevistadora: ¿Qué profesionales conforman la Corporación IPSAL?

Entrevistado: Abogados, trabajadores sociales, psicólogos, hay un ingeniero por el tema de los proyectos, hay un diseñador gráfico, una diseñadora gráfica perdón por el tema de los logotipos, eso son los profesionales

Entrevistadora: ¿Qué actividades realizan para sostenerse como corporación?

Entrevistado: es que IPSAL es un voluntariado, entonces y no ha acarreado en la actualidad como necesidad de gasto, entonces las cosas como se han solventado han sido por aportes voluntarios que se han pedido cada cierto tiempo, como por ejemplo para gestionar actividades, cosas así. Pero como es una corporación sin fines de lucro, por ahora no se ha requerido financiamiento de nada, igual es la meta el día de mañana poder lograr tener un financiamiento y la estructura que soporte dicha actividad

Entrevistadora: ¿Cuál es la población beneficiaria a la que se dirige la corporación?

Entrevistado: Adultos, adultos jóvenes, adultos en edad media. Yo creo que abarcaría entre los 18 y 60 años que, como el promedio general y personas con vulnerabilidad, si bien no tan estricto como el 50 o 40% porque recibimos como hasta el 60 del Registro Social de Hogares

Entrevistadora: ¿Cuáles son las prestaciones que se realizan a esta población?

Entrevistado: asistencia psicológica y asistencia jurídica. Tanto como patrocinar judicialmente como orientación legal y social, en este caso el trabajo social como, no sé, postular a cosas a currículum cosas así

Entrevistadora: como beneficios sociales

Entrevistado: Claro. Beneficio social, en esas situaciones que por lo general a veces la gente la tiene desregularizada

Entrevistadora: ¿Porqué, según tú crees que IPSAL es una corporación necesaria para la sociedad?

Entrevistado: ¿Por qué? Bueno por dos cosas. La primera, porque tiene un enfoque en lo principal de salud mental que me gusta mucho y que es una tendencia bien moderna y que lo pone con el tema de conversación sobre la importancia de la salud mental eso y por lo transdisciplinario o interdisciplinario que es el trabajo que se quiere entregar, que es una ayuda integral en la que no sólo se parcela el problema de la persona, sino que se

trabaja en conjunto a la persona con los tres enfoques principales de ayuda que se le da y eso marca mucho la diferencia, IPSAL quizá no es el único que lo hace, pero marca mucho la diferencia a instituciones públicas que no se hace tanto ese trabajo integral.

Entrevistadora: Desde un enfoque colaborativo

Entrevistado: Un enfoque colaborativo, claro

Entrevistadora: Ya, ¿por qué en ese momento decidiste o porque se decide integrarse a la corporación?

Entrevistado: Porque me llamaba mucho la idea, la atención. Había terminado mi práctica profesional, entonces ya conocía un poco de lo que era el movimiento de un sistema público y compartía mucho la crítica, la crítica de la falta de asistencia o la asistencia limitada a entregar estos servicio. Entonces me motivó mucho la idea de participar, la encontraba muy buena y eso me motivó a integrarme, que la encuentro todavía en realidad.

Entrevistadora: Hemos hablado hasta ahora sobre el trabajo colaborativo, sobre la creación. Y quería preguntarte ¿Cómo se organiza este trabajo colaborativo de la Corporación?

Entrevistado: Se organiza principalmente en reuniones online, todo online, porque siempre ha sido la idea que funcione por lo menos en Arica y en Concepción, que son donde están los miembros repartidos. Pero todo el trabajo siempre es online. Las reuniones, tanto la atención a las personas. Además, se realiza un trabajo administrativo, por lo menos con la parte judicial, que no, que es como es con el usuario, pero ante coordinación entre los miembros que todo online y eventualmente hemos realizado actividades de difusión y ahí hay dos tipos también, está la difusión en redes sociales y hemos hecho dos actividades presenciales de difusión igual de la corporación

Entrevistadora: ¿Cómo es que se diseñan y ejecutan estas formas de colaboración disciplinaria en la corporación?

Entrevistado: Bueno, si se ejecutan y se diseñan a través de un trabajo que hicimos, previo a posterior a dar los primeros inicios de la formalización legal que fue la creación de unas orientaciones técnicas inspiradas en otros servicios públicos que establecieron como los parámetros en los cuales nos íbamos a desenvolver el trabajo. Esto no fue escrito así sobre piedra en su momento, porque como mencioné, todavía está en proceso constante de creación. Entonces se han ido modificando o variando a través de los tiempos, pero siempre ha habido, como siempre, antes de ejecutar algo se hace una coordinación sobre eso a través de una reunión general o por comisiones, que es como la forma en que trabajamos, se llega a un acuerdo de cómo se va a trabajar y se ejecuta, entonces coordinación, ejecución, coordinación y ejecución en gran parte de todas las cosas que hemos hecho

Entrevistadora: Hablamos de que la población beneficiaria eran personas vulnerables. ¿Cierto? Sobre todo, con el Registro Social de Hogares hasta el 60% y mayores de 18 años. ¿Cómo se involucra a esta población beneficiaria en el diseño y en la ejecución de la colaboración disciplinaria?

Entrevistado: Bueno. Ahí, quizás un punto débil. No hay mucha colaboración en y por parte del usuario. El usuario es el que es el sujeto de atención. Sobre el recae las coordinaciones que hacemos, pero yo creo que es porque todavía lleva muy poco tiempo el proceso de intervención con los usuarios y en algún momento falta todavía quizás crear una retroalimentación del servicio que se le entregó, una vez entregado durante y durante la entrega y ese es el aporte que yo puedo ver que va a dar el usuario al proceso de intervención o a la forma como trabajar

entrevistadora: ¿Qué factores debe tener un motivo de consulta para que dos o más disciplinas deban interactuar?

Entrevistado: bueno, lo primero que todo es que existan las problemáticas No son problemáticas artificiales o que generemos. Si hace un diagnóstico preliminar por las tres áreas y cada una puede identificar un área por separado, no es necesario que un usuario tenga los tres problemas, cuando se conectan, cuando, por ejemplo, entre lo jurídico y lo psicológico es un poco más sencillo. En realidad, entre las dos, entre las tres es difícil encontrar una dinámica entre las tres. No imposible pero un poco más difícil, pero lo jurídico y lo psicológico es un poco más fácil en ese sentido. Cuando uno detecta problemáticas sobre todo en derecho familia que tiene una persona y es fácil identificar una persona descompuesta o cuando hay situaciones como de abuso o de violencia y es fácil identificar ahí que hay problemáticas psicológicas. Así mismo, el psicólogo de la entrevista psicológica puede detectar que hay falta de cosas legales regular, lo mismo con el trabajador social, situaciones como identificar inmediatamente que la persona está desempleada, que no tiene ingresos, que eso son cosas que uno se da cuenta cuando hace el análisis jurídico de la problemática de la persona.

Entrevistadora: En ese sentido. Bueno, al hablar también como de la colaboración disciplinaria de los diferentes espacios, quiero preguntarte ¿qué sientes tú al respecto de esta forma de trabajo, de colaboración disciplinar?

Entrevistado: Me gusta, yo trabajo en un servicio público donde trabajo entre comillas, colaborativamente, mucho más enfocado en lo jurídico con una trabajadora social. Pero me gusta el enfoque de colaboración integral, porque bueno, me gusta por dos cosas. Primero, por lo que se le entrega al usuario, que es lo más importante a la larga. Pero también me gusta porque retribuye mucho de la formación profesional de uno en el manejo de conceptos, el tener herramientas ante situaciones que uno no sabe manejar,

sobre todo psicológica, conceptos psicológicos que uno no maneja. Un ejemplo, revictimización, cosas que uno fue aprendiendo con el trato con otros profesionales de otras áreas o los genograma de los trabajadores sociales, entonces la retribución que da este trabajo interdisciplinario para la formación profesional de uno es bastante

Entrevistadora: ¿Tú sientes que hay alguna disciplina que se valora más que otras?

Entrevistado: no, yo creo que no, no, yo creo que la gente lo entiende, que es integral y por lo menos la forma como trabajamos nosotros no hay ninguna que tenga más atribuciones o más orientación que otra. Yo sí creo que hay un fuerte que es la salud mental de la corporación, pero eso no vuelve al psicólogo más importante que las otras dos áreas

Entrevistadora: ya, ¿Bajo qué modalidades funciona la corporación actualmente?

Entrevistado: Online, principalmente online tanto para la coordinación de los usuarios como para la coordinación entre los miembros y a través de redes sociales para difusión y actualmente cuando se logra o haya una coordinación. Hacemos actividades presenciales

Entrevistadora: ¿Hay, existen interacciones colaborativas con disciplinas que están fuera de la corporación?

Entrevistado: si por lo general hacemos derivaciones, hemos tenido trabajo con el centro de la mujer o cuando identificamos a una problemática de una persona que no podamos abarcar, se deriva. Quizá no son muy directas o faltan ahí, quizás mecanismos para que sea mucho más directa. Pero por ahí yo creo que eso falta y que haya una coordinación más directa. Se hace, pero no más allá de una orientación solamente, se hace. Pero o bueno, por ejemplo, hemos tenido profesiones que trabajan en esta área de coordinación. Ese es un enlace mucho más directo, pero como corporación de corporación a institución, quizá ese nexo está un poco débil, yo creo que por lo mismo porque estamos en proceso de formación todavía.

Entrevistadora: Justamente en ese sentido, ¿cómo sientes tú que se han adaptado los profesionales a la colaboración disciplinaria?

Entrevistado: Bien, bien, tiene sus falencias. Ha habido situaciones como de descoordinación o yo creo, propias de la falta de compromiso, que yo creo que lo produce el voluntarismo, la falta de remuneración. Pero los que se han comprometido y los que han trabajado aceptando este concepto siempre ha habido una coordinación buena. Tanto los miembros como de la parte administrativa, como en las triadas

Entrevistadora: Hasta ahora se han mencionado en diferentes partes cosas que faltan, cosas que pudiesen reforzarse. Y justamente en esa línea quiero preguntar ¿cuáles son las principales fortalezas y debilidades de la colaboración disciplinaria actualmente en la Corporación IPSAL?

Entrevistado: administrativamente yo creo que hay una debilidad, es difícil la coordinación administrativa y aquí si el voluntarismo pesa, porque requiere una estructura fuerte de administración donde para lograrlo es, o para lo que aspiramos, son los cargos que se ocupan. Por ejemplo, por eso se remuneran estos cargos altos o que son los directivos, los coordinadores en las instituciones y hacer ese mismo trabajo, que es lo que requiere la corporación de forma gratuita, lo debilita, lo debilita y ahí falta un proceso administrativo más robusto que yo soy parte de ese proceso y que soy parte de la directiva, por eso lo veo como una problemática, porque no es lo mismo dedicarse todo el día a administrar una corporación que hacerlo en la noche posterior a tu jornada laboral. Distinto es el voluntario que solamente puede hacer su caso y cumplir que hay muchos voluntariados que funcionan así, Entonces yo creo que la parte que cuesta más de IPSAL y la que va a costar siempre va a ser la parte administrativa

Entrevistadora: ¿Y cuáles son las principales fortalezas que identificas?

Entrevistado: La primera fortaleza, la principal y la idea. La idea y lo que ha hecho sobrevivir a IPSAL siempre va a ser la idea. Porque la idea nunca, nunca va a ser mala. Nunca. Con todas las críticas, con los pros y contras que uno puede analizar en el viaje que ha sido IPSAL nunca una idea ha perdido fuerza casi nunca la idea se ha perdido, siempre ha sido lo principal, lo que hace que todo siga, no se rinda, esa siempre va a ser la fortaleza, la idea es buena, la intención es buena, el objetivo es bueno, lo que aporta es bueno, Lo que va a lograr aportar va a ser bueno y eso va a ser lo que siempre va a tirar, aunque sea un poco, aunque sea mucho, a que siga funcionando y que no caiga.

Entrevistadora: Y cuando hablas de la idea ¿a qué te refieres específicamente con la idea?

Entrevistado: a la ayuda integral a la ayuda integral y al trabajo colaborativo

Entrevistadora: ¿Qué aspectos de la colaboración disciplinaria, muy relacionado a esto cierto, debiesen mejorar en la Corporación? cuando tú mencionabas justamente como lo administrativo, cierto. De repente los nexos con las otras corporaciones

Entrevistado: yo creo que eso, los nexos, tratar de hacer más comparativo cómo funcionan otras instituciones, al final y yo creo que intentamos mucho en su momento diferenciarnos de cómo son el sector público. Yo creo que aquello de ahí hay que aprender mucho, sobre todo la parte administrativa de cómo funciona sector público en lo administrativo, no en el resultado de lo que da. Quizá por ahí va la crítica, pero sí cómo funciona, como la forma administrativa y el trabajo podría ser replicar eso, no en el resultado, pero sí en la forma de trabajo

Entrevistadora: ¿qué condiciones pueden favorecer justamente esta colaboración disciplinaria?

Entrevistado: ¿qué condición puede fortalecer esta colaboración disciplinaria?

Entrevistadora: sí, este trabajo colaborativo en conjunto

Entrevistado: No quiero caer en el sueldo, porque al final también todos tenemos la experiencia de que teniendo sueldo tampoco da una garantía de buen profesional. Entonces yo creo y lo conversábamos hace muy poco me fui quedando mucho dando vueltas, que quizá una de las cosas puede ser el reconocimiento, hacer sentir parte al miembro de la corporación de una forma más reconocida. Puede generar quizás este efecto y la remuneración si es sí o sí, no cayendo en solo hablar de eso, pero si es un factor

Entrevistadora: Según el acuerdo que se establece como profesional y con la corporación, ¿hay aspectos que puedan mejorar para que ocurra de mejor forma esta colaboración disciplinaria?

Entrevistado: Sí, sí. Yo creo que hay aspectos a mejorar, pero el aspecto a mejorar porque todos los profesionales que integra por lo general o están supervisados cuando tienen poca experiencia, o son buenos, o vienen instituciones que saben que están trabajando. Entonces yo creo que las pequeñas coordinaciones que faltan las va a dar el tiempo, la va a ir dando tiempo y del ajuste de nuestro propio mecanismo interno.

Entrevistadora: ¿crees que hay características de la comunicación de los miembros del equipo que puedan fortalecer la colaboración disciplinaria?

Entrevistado: sí, si hay que mejorar los canales de comunicación ¿Cómo? Ahí estoy un poco al debe, no sé la respuesta, pero si hay canales de comunicación que se tienen que mejorar. Puede ser a través de, ya nos comunicamos por redes sociales, ya nos comunicamos por correo, ya nos comunicamos por reuniones. Entonces no se quizá cual sea el canal, pero si hay canales que fortalecen

Entrevistadora: Claro. O sea, la pregunta también va enfocada en si hay características de la comunicación de los miembros del equipo que puedan fortalecer. O sea, yo sí creo

que ciertas características fortalecerían este trabajo colaborativo. Si estuvieran de forma más óptima.

Entrevistado: me quedé un poquito pegado en ...

Entrevistadora: claro, si se mejoraran estos canales de comunicación, como dices tú, ¿fortalecería el trabajo en equipo?

Entrevistado: Sí, totalmente. Totalmente, totalmente. Y quizás y siempre ha sido un tema en la administración y la supervisión de esto, quizá también se dé, mejoraría mucho que esto sea supervisado. Más supervisado.

Entrevistadora: ¿Hay conflictos entre las relaciones interpersonales de los miembros que dificulte la colaboración disciplinaria?

Entrevistado: bueno lo que mencioné hace algunas preguntas atrás, fue la falta de compromiso de algunos miembros porque cuando los miembros están todos comprometidos en una tríada, funciona bien. Al final, el miembro poco comprometido es el que va generando problemas.

Entrevistadora: ¿Qué acciones pueden existir para ayudar a mejorar las relaciones interpersonales de los miembros?

Entrevistado: Puede ser y tiene relación con lo que hablábamos recién, mejorar el reconocimiento, el sentirse más parte, porque yo siento que IPSAL les da la oportunidad a todos que colaboren. No es tan duro en el sentido de que unos administran y otros nada de intervenciones, todas las decisiones son muy en conjunto, entonces sería injusto para cómo funciona decir que no se sienta parte alguien, porque todo se hacen consenso con todos

Entrevistadora: Pero si el reconocimiento quizás de los profesionales

Entrevistado: el reconocimiento puede ser un factor clave, para levantar la moral, para motivar más al profesional

Entrevistadora: que compense un poco a este voluntariado

Entrevistado: que compense al voluntariado, claro

Entrevistadora: Entonces. Cómo las mejoras en estas relaciones interpersonales ya, por ejemplo. Mejorando tanto la comunicación, los nexos, el reconocimiento cierto de esta compensación hacia el quizá la falta de compensación económica favorecería la colaboración disciplinaria. Si esto se mejora, ¿favorecería la colaboración disciplinaria?

Entrevistado: Sí, y quiero decir, si hubiese tantos recursos como reconocimiento, más motivaciones, son unos elementos quizás individuales en la persona porque la orgánica de la corporación ya permite participar, no te hace sentir aislado, ¿me entiende? En ese sentido son quizás faltan incentivos a la motivación de la persona que puede ser el reconocimiento y que lamentablemente no puede ser pecuniarias.

Entrevistadora: Una de las cosas que se fue mencionando de alguna forma es también la pertenencia y como pregunta final, ¿crees que el sentido de pertenencia es algo que podría favorecer la colaboración disciplinaria? y si es así, ¿qué ayudaría a mejorar este sentido de pertenencia?

Entrevistado: sí, es total el sentido de pertenencia. Yo creo que es lo que aparte de la idea y es muy importante que la persona se sienta parte de IPSAL, en muchos miembros que quizás yo he visto en el tiempo que llevo, que les gusta la idea, pero no se sienten parte, no porque no esté en las puertas. Yo ahí me quizás definiendo mucho la idea de cómo funciona la corporación, pero nunca se hacen parte y eso es por tanto culpa del miembro como culpa de la corporación, hay que dar un reconocimiento y todo eso, pero es difícil dar un reconocimiento, personas que se unen y no se conectan nunca desde el principio. Ahí no hay, ahí hay un sentido de no pertenencia, hay un sentido de me uní porque me gustó la idea, pero no me siento parte para trabajar de ella, porque no basta solamente vanagloriarse de que la idea es buena, sino sentirte parte en que estas

construyendo en esta idea y es importante porque estamos en una etapa de construcción. Entonces es muy fácil si te pones la camiseta o te sumas a la idea de sentirte parte porque vas a estar en este proceso creativo. Es distinto que llegues a una corporación que ya lleva 20 años funcionando y que te asignan una tarea y las vas a hacer, aquí la idea que se te ocurra. Y si la idea es buena, es muy probable que se haga, aunque la idea sea mala es muy probable que la intentemos. Entonces participación y puertas para sentirte parte están ¿Cómo motivarlo nosotros? quizás dando más reconocimientos y todo ¿Cómo tiene que ser el voluntario? mucho más comprometido

Entrevistadora: ya. Entonces entiendo desde ahí que la mejora en este sentido de pertenencia tiene que ser una parte de la corporación, pero también de los miembros que se unen. O sea que tienen que hacer un trabajo en conjunto.

Entrevistado: En conjunto totalmente. No puede ser cargarse todo sólo a la corporación, Porque es un voluntariado, es un voluntariado y es un voluntariado en construcción, ni siquiera es un voluntariado, no es hogar de Cristo ¿cachay?, que tiene 40 años de historia, que tú llegaste y no depende de ti si participas o no, si no participas te van a sacar. Aquí no, uno entra y requiere a la persona, quizás aparte de hacer parte de la persona. Falta dejar eso bien claro cuando entra.

Entrevistadora: Ya perfecto, terminamos entonces la entrevista. Te agradezco mucho por tu participación.

Entrevistado: ya, yo igual.

ENTREVISTADO 5

Entrevistado: Yo soy hombre, me identifico con el género masculino. Tengo 27 años, de profesión soy ingeniero civil industrial y llevo aproximadamente tres años perteneciendo a esta corporación

Entrevistadora: Comenzamos entonces con la entrevista ¿Cuál es el contexto social en el que surge la corporación?

Entrevistado: partimos en la corporación, yo soy parte también de los miembros que tuvo la idea de crear esto y en ese contexto estábamos viviendo un período social bien complejo que era lo del estallido social y también iniciando lo que fue la pandemia. Así que el contexto social era bien complejo y había como harta efervescencia digamos y de ahí surgió también lo que para adelante fue IPSAL

Entrevistadora: ¿Cómo fue el proceso de creación de la corporación?

Entrevistado: El proceso de creación fue que bueno en este caso tú, la que tenía esta idea ¿no cierto?, de crear o conformar o concretar algún trabajo para que pudiera ayudar, digamos a las personas y así fue, buscando personas digamos motivadas o que tenían esta idea de generar cambio en la sociedad y así se fue formando el equipo de a poco. Iniciamos super poco desarrollando la idea y hasta que ya se concretó algo un poquito más tangible y de ahí para adelante fuimos dándole identidad, etcétera.

Entrevistadora: En ese momento ¿cuál fue el problema o la necesidad que la Corporación IPSAL buscaba resolver?

Entrevistado: Bueno, ese momento, como explicaba al principio, fue complejo en un tema de cambios sociales y había mucha presión en el ambiente. Entonces la necesidad principal era buscar desde otro punto de vista, quizá aportar en temas de salud mental a la sociedad, que ya estaba como bien cargada, con hartas situaciones. Así que, desde

ahí, desde lo voluntario, existió el crear digamos, resolver esta necesidad que estaba muy latente en ese momento, y había que tomarla

Entrevistadora: En ese sentido cierto, había diferentes profesionales ¿qué profesionales conforman la corporación?

Entrevistado: Los profesionales que conforman la corporación son, psicólogos, abogados, trabajadores sociales y también en el transcurso del tiempo han existido otras disciplinas que también han aportado de alguna forma a la corporación como ingeniero, diseñadores, profesional de la salud también

Entrevistadora: que ese sería tu caso. ¿Cierto? Como un profesional fuera de estas tres disciplinas principales

Entrevistado: Claro. De todas formas, si de aportando quizá desde otro punto de vista o desde otra función que es necesaria también en cualquier tipo de corporación, no solamente del lado relacionado a lo que ataca, digamos, sino que también parte administrativa, proyecto, etc.

Entrevistadora: ¿Qué actividades realizan para sostenerse como corporación?

Entrevistado: Bueno, la principal actividad obviamente es la entrega del servicio. Aparte de eso, existen actividades también que sí hemos realizado para fortalecer un poquito también el equipo, la corporación que ha sido difusión en ferias, también talleres de manera remota. Entre otras cosas también que se han realizado en el transcurso del tiempo, no solamente la entrega del servicio, sino que ese tipo de actividad.

Entrevistadora: ¿Cuál es la población beneficiaria a la que se dirige la corporación?

Entrevistado: Principalmente personas mayores de 18 años que estén dentro del rango de hasta el 60% del Registro Social de hogares que tenga alguna necesidad, o sea, alguna. Algún problema económico

Entrevistadora: Vulnerabilidad económica

Entrevistado: Vulnerabilidad económica, exactamente y que bueno tenga la intención ¿no cierto? de trabajar con nosotros, de atenderse con nosotros

Entrevistadora: ¿Cuáles son las prestaciones que realiza la corporación?

Entrevistado: Principalmente el servicio multidisciplinario, pero un poco más colaborativo que de los profesionales que se habían mencionado, el área de salud mental, en el área de social y en el área legal. Principalmente atendiendo, ya sea con atención psicológica, con atenciones legales y sociales también

Entrevistadora: ¿Por qué IPSAL, según tú, es una corporación necesaria para la sociedad?

Entrevistado: Según yo, principalmente porque yo creo que de la forma en que se ha desarrollado este tipo de atenciones actualmente y lo hemos detectado nosotros, cuando se atiende a una persona, muchas veces no solamente se cumple, o sea o tradicionalmente se cumple solamente una parte del problema y no se ve que es un conjunto y vamos relacionado con no solamente con test psicológico muchas veces, sino que por un tema legal de familia aparte, una persona que tiene vulnerabilidad económica, entonces como yo pienso que es bien interesante como esta propuesta de atacar muchas más áreas y no solamente en una

Entrevistadora: De forma integral

Entrevistado: Exactamente

Entrevistadora: ¿Por qué en su momento decides integrarte a la corporación?

Entrevistado: Siempre me interesó aportar de alguna forma a mi círculo y a mi región. En distinta forma, yo pertenecía a operaciones medioambientales, trabajo comunitario, voluntariado. Pero le encontré a la propuesta de IPSAL un formato bien diferente a lo que yo he trabajado anteriormente y pienso que el tema de salud mental es tan relevante e

incluso hasta más importante que alguno de los temas que hay en la sociedad. Así que por eso decidí integrarme y aportar y estar ahí

Entrevistadora: Hablamos de la corporación, de los inicios, de la historia y en este momento quiero hablar del trabajo más, del trabajo puntual, cierto, de las atenciones.

¿Cómo se organiza el trabajo colaborativo en la corporación?

Entrevistado: Entre la corporación existen tríadas, ya que es un equipo de distintos profesionales. La idea es que sea que abarque las tres áreas que se trabajan y esta triada toma los casos, no es cierto, lo desarrollan. Hay un encargado de llevar estos casos y se evalúa, se toma la persona, se le hace como una ficha de ingreso y se empieza a evaluar su situación y ahí se determina la problemática, ¿no es cierto? Y la forma en que se va a tratar el problema hasta el cierre, digamos, del caso.

Entrevistadora: Ya. ¿Cómo se diseñan y ejecutan estas formas de colaboración disciplinaria de la Corporación?

Entrevistado: Bueno dentro de este desarrollo del caso cuando se toma, la organización es autónoma, digamos, de parte del equipo. Ellos determinan la forma en que se va a abarcar la problemática, si es que va a necesitar más digamos, ponderación de un servicio u otro, de un área u otra. Pero siempre las tres estando ahí y entre el diseño de esto, como dije, es autónomo, o sea parte de los profesionales van tomando, desarrollando el caso. También existen, obviamente estatutos y protocolos más estándar que dan la hoja de ruta, digamos, para llegar al final del caso. La ejecución que se haga de manera ordenada, documentada, transparente, etcétera.

Entrevistadora: ¿Cómo es que se involucra a la población beneficiaria integrada de la que habíamos hablado? adultos, cierto, personas mayores de 18 años en situación de vulnerabilidad. ¿Cómo es que se integra esta población en el diseño y ejecución de la colaboración disciplinaria?

Entrevistado: Bueno, principalmente se busca atacar a esta población, ya que el servicio es gratuito. Por cierto, no, no hay un cobro por estos servicios. Entonces se determina o se establece este nicho de población que la que más necesita hoy en día, esta atención, ya que en el sistema no se puede acceder o muchas empresas no tienen los recursos. Entonces, principalmente esto genera la motivación de los profesionales de atender a ese tipo de personas y de ahí viene como el común de los profesionales de atender este tipo de casos.

Entrevistadora: Cuando hablamos de los motivos de consulta, ¿qué factores debe tener el motivo de consulta de una persona para que dos o más disciplinas deban interactuar?

Entrevistado: Bueno, es lo que habíamos hablado, factores de vulnerabilidad económica. El principal digamos, tiene que tener una problemática social, una problemática psicológica y también legal. Muchas veces la mayoría de los casos no ocurren las tres, pero nosotros buscamos, digamos, ese tipo de casos donde podamos intervenir de esa forma y que el desarrollo del caso sea completo

Entrevistadora: En donde de alguna forma existan estas problemáticas como en estas personas y no solamente necesiten de un área en específico.

Entrevistado: Claro, es lo que es la diferencia o el valor agregado que tiene la corporación

Entrevistadora: Quiero preguntarte ¿qué sientes tú al respecto de la colaboración disciplinaria de este trabajo más colaborativo entre disciplina?

Entrevistado: Bueno, yo personalmente siento un poco más de seguridad, de tranquilidad y de apoyo, digamos el que se le está dando a la persona. Yo he visto de cerca como las problemáticas de la gente cuando las comentan y claramente es un poco más allá que de lo que uno cree o el profesional va a atacar un problema, pero en realidad hay cosas detrás que no se ven. Así que yo pienso que es bien un positivo y me siento

bien tranquilo que esté haciendo de esa forma y esta idea, digamos, esté ya concretando con la corporación, no lo había visto en otros lados

Entrevistadora: ¿Tú sientes que hay alguna disciplina que se valora más que otra en la corporación?

Entrevistado: Digamos, la parte de ejecución no se ve mucho una más valorada que otra lo que yo pienso que el punto de partida se da muchas veces o en la mayoría de los casos, va desde un tema de salud mental, pienso que ese es como el común, digamos y el inicio de ya el trabajo legal, social y psicológico

Entrevistadora: ¿Bajo qué modalidades es que funciona la corporación online, presencial escrito, informes, protocolos?

Entrevistado: La corporación se ha estado desarrollando de manera online principalmente, ya que esto inició así. Existen profesionales que no solamente son de una región en específico que es donde se creó esto fue en Arica, sino que hay profesionales de otras ciudades también ya y estos atienden de esa forma y la verdad ha sido como el principal, la principal forma de atención. Ya, se espera en un futuro otro tipo de formas, ya sea presencial, híbrida, entre otras cosas.

Entrevistado: ¿Existen interacciones colaborativas con disciplinas que estén fuera de la corporación?

Entrevistado: Claro, sí. Bueno, la corporación se encarga de ser como la primera. La primera cercanía, digamos, del problema con el resto de profesionales y ya cuando se evalúan los mismos profesionales ven si es que es necesario, que otro profesional o institución tome el caso y se va derivando a distintos tipos de instituciones, ya sea por la naturaleza del caso, ya. Así que si existen interacciones con otras instituciones

Entrevistadora: Y como parte final quizás de este análisis de la colaboración disciplinaria en la corporación como tal, ¿Cómo tú sientes que se han ido adaptando los profesionales a la colaboración disciplinaria de lo que tú has observado?

Entrevistado: Bueno yo sé que cada profesional tuvo su desarrollo académico de distinta forma, personal, profesional, pero yo pienso que esto se ha ido desarrollando a través de bueno, el nombre lo dice la colaboración, el trabajo en equipo, el estar conversando de un tema en común entre profesionales de distinta naturaleza, el apoyarse mutuamente. El ser responsable, ¿no es cierto? el llegar al final de los casos y que de esa forma se ha generado este tipo de trabajo colaborativo

Entrevistadora: Y en ese sentido ¿Cuáles son las principales fortalezas y debilidades de la colaboración disciplinaria actualmente en la corporación?

Entrevistado: Fortaleza, yo pienso que en común de los profesionales voluntarios que trabaja en la corporación es la motivación por llegar a aportar digamos, a esta necesidad, esta problemática que hay en la sociedad, todos nos movemos por ese sentido, el hecho de que la mayoría de los profesionales son jóvenes hay energía, hay responsabilidad, hay profesionalismo. También el hecho de que sepamos comunicarnos de forma clara y transparente creo que es la mejor fortaleza y bueno, debilidades. Yo pienso que la inexperiencia muchas veces de estar participando dentro de una corporación, de una institución un poquito más formal y muchas veces también una debilidad podría ser el trabajar con otras personas. Hay veces que como profesionales nos cerramos y queremos hacer la forma de un modo más personal. Pero muchas veces hay que aprender a trabajar en equipo, a delegar trabajo, ser responsable, a confiar en el otro

Entrevistadora: ¿Como un desafío sientes tu?

Entrevistado: exactamente

Entrevistadora: Cuando hablamos de los aspectos de la colaboración disciplinaria, ¿qué aspectos debiesen mejorar de la colaboración disciplinaria en la corporación?

Entrevistado: En la corporación. Yo pienso que, deberían existir instancias de comunicación entre el equipo, no solamente digamos de la manera formal, sino que instancias donde el equipo se pueda fortalecer y unirse y complementarse en otro sentido, ya sea como actividades de grupo, capacitaciones también, pienso que es positivo que se pudiera fortalecer la colaboración. Eso más que nada

Entrevistadora: Tú mencionaste también como quizás una debilidad, la comunicación o el tener que acostumbrarse al trabajo con otras personas, a abrirse a pedir ayuda o a colaborar. Según tu opinión. ¿Qué se puede mejorar en estas áreas débiles para que se potencia la colaboración disciplinaria?

Entrevistado: Yo pienso que actividades y actividades de grupo, el tema de desarrollar la confianza, por ejemplo, el tema de tener paciencia de ese tipo como de actitudes, es la que personalmente cada uno tiene que mejorar, digamos, para llegar a tener un trabajo colaborativo mucho más potente. Porque el trabajo colaborativo no es simplemente sentarse en un grupo, tomar un caso, resolverlo, tiene que haber un poco más de cohesión, de unión del equipo, de confianza. Así que yo pienso que actividades o actividades de grupo, de equipo, desarrollo de confianza, personalidad, comunicación, entre otras cosas

Entrevistadora: Cuando hablamos de condiciones, ¿en qué condiciones pueden favorecer la colaboración disciplinaria?

Entrevistado: Bueno, yo pienso que una condición para llegar a favorecer la colaboración sería mantenerse motivado, ser responsable, no llegar a desaparecer entre medio de un caso o esto es perjudicial digamos para lo que estamos hablando. Yo pienso que esas

son las condiciones mínimas en lo que va a finalmente fortalecer en la colaboración disciplinaria

Entrevistadora: Eso es como en el sentido profesional, cierto, los profesionales que sean responsables, motivados. Pero tal vez hay alguna condición externa que podría favorecer el trabajo en equipo colaborativo

Entrevistado: Condición externa, ¿a qué te refieres con condición externa?

Entrevistadora: Puede cualquier tipo de condición. Por ejemplo, hablamos de que el trabajo es online, hablamos de que el trabajo es en reuniones. Quizás además de puntualmente de los profesionales, ¿hay algo más que podría hacer que el trabajo colaborativo se vea favorecido?

Entrevistado: sí, ahora me quedó claro. Totalmente bueno, el ambiente en general el ambiente de trabajo, que sean cómodos, que sean seguros, que uno pueda desarrollar su trabajo de forma tranquila. El contexto, digamos. Idealmente, el día de mañana la corporación tengo lugar físico. Por ejemplo, ya que existan áreas de este lugar físico donde se puede abordar de forma mucho más cómoda. Entonces yo sé que esas condiciones van a favorecer el trabajo colaborativo, la cercanía, digamos, de un profesional u otro para lograr juntarse. Para la conectividad también del tema, si es que se van a juntar de manera online y eso pienso que fortalece la colaboración.

Entrevistadora: Según el acuerdo que se establece con la corporación, ¿hay aspectos que pueden mejorar para la colaboración disciplinaria para este trabajo colaborativo?

Entrevistado: Sí. De todas formas, pienso que lo principal es la fortalecer la estructura de la corporación, constantemente se ha ido desarrollando. Pero siempre es bueno darle una vuelta a analizar la estructura, el funcionamiento, la ejecución de los trabajos al final de cada caso o de cada intervención, darse un tiempo para ver lo que salió bien, lo que salió

mal, hacer como evaluación del proceso, yo pienso que hay que estar constantemente haciendo este tipo de cosas para fortalecer la corporación

Entrevistadora: como revisar el trabajo, cuestionarse, evaluar, comprobar. Eso sientes tú, que es lo que tal vez podría mejorar para que la corporación ofrezca un trabajo más estable a través del tiempo.

Entrevistado: Exactamente. Yo pienso que con esto se toman los indicadores, los datos y se va mejorando, siempre hay que darse el tiempo de analizar lo que uno está haciendo e ir escalando un poquito más

Entrevistadora: Crees que hay características de la comunicación que habíamos mencionado, la comunicación de los miembros profesionales del equipo que puedan fortalecer el trabajo colaborativo

Entrevistado: Característica de la comunicación de los miembros del equipo. Si. Bueno, la idea de que sean profesionales de distintas áreas es que uno va aprendiendo del otro. Me ha tocado aprender mucha disciplina y veo que, con el nivel de profesionalismo de los miembros, de la forma en que desarrollan su trabajo, yo pienso que la forma que uno va aprendiendo también de la otra área y así va entendiendo un poco al otro de la manera en que se comunica también y conociendo a la otra persona para lograr tener un trabajo un poquito más, más cercano.

Entrevistadora: ¿Hay conflictos en las relaciones interpersonales, también de los miembros del equipo que dificultan el trabajo colaborativo?

Entrevistado: Sí, yo pienso que el principal, como habíamos mencionado anteriormente, es la confianza. Pero es que cuando se falla la confianza y hay un, es complejo, digamos, seguir trabajando de esa forma. La responsabilidad también. El hecho de dejar el caso a la mitad o no resolverlo o no terminarlo, el no comunicarse, el simplemente desaparecer, digamos, de un tiempo y no informarnos. No estar pendiente de las responsabilidades que

se le dieron a cada persona. Es lo que pienso que perjudica el trabajo colaborativo también.

Entrevistadora: Qué acciones, Justamente hablando de quizás las relaciones interpersonales. ¿Qué acciones pueden ayudar a mejorar las relaciones interpersonales que tienen los miembros de un equipo?

Entrevistado: Yo pienso que generar instancias de conocerse mejor, de potenciar el equipo, hacer coaching. Todas esas cosas le van dando como una un propósito digamos al equipo, no solamente ir a atender, digamos o a entregar el servicio, conocer a las personas que uno está trabajando, saber lo que piensa. Muchas veces en otro contexto, contextos más informales como salidas, juntas, etc.

Entrevistadora: Cómo estas mejoras que dices tú, generar espacio de esparcimiento, de conocerse o de crear como más de intimidad cierto entre los miembros del equipo ¿cómo estas mejoras favorecen un trabajo colaborativo?

Entrevistado: principalmente porque uno cuando es parte de un equipo, uno también se quiere sentir, bueno no solamente ir a trabajar, ir a entregar servicios, sino que quiere sentirse parte de algo. Es como una necesidad, una necesidad del humano. Es no solamente ir a un lugar a cumplir con una función, sino que sentirse parte de algo que tus compañeros te escuchen. Yo pienso que este sentido, así como generar un poco sentido de pertenencia de algo es mucho más beneficioso en cualquier contexto de trabajo. Pienso que la corporación le va a favorecer mucho generar esta actividad en ese sentido, porque se va a renovar constantemente lo que es la motivación y generar esto, generar este tipo de estancias

Entrevistadora: y, por último, cierto, hablando del sentido de pertenencia. ¿Crees tú que el sentido de pertenencia es algo que podría favorecer el trabajo colaborativo? y si es así, ¿qué ayudaría a mejorar el sentido de pertenencia?

Entrevistado: Bueno, sí. Sí creo que el sentido de pertenencia es bastante importante. Va a ayudar a mejorar el trabajo colaborativo. Por lo que explicaba anteriormente, sentirse parte de algo. Involucra que tu esfuerzo no solamente sea de una forma, sino que ya uno involucre más energía, más esfuerzo, más cosas de uno en el trabajo en equipo y pienso que, ayudaría bastante a la organización y bueno, para generar este sentido de pertenencia, como digo, se debe haber un ambiente de motivación, debe haber quizá en un futuro, no sé poder generar incluso más actividades, poder generar, digamos, recaudación económica, desarrollo profesional para los profesionales que trabajan en la corporación, yo sé que eso va ahí generando un poco más de sentido de pertenencia y motivación de pertenecer a esta corporación

Entrevistadora: Perfecto. Bueno, te agradezco mucho por tus respuestas y con esto damos por finalizada la entrevista.

ENTREVISTADO 6

Entrevistadora: Le damos paso a la entrevista cierto, entonces puedes presentarte

Entrevistada: Bueno, yo soy mujer, edad 59 años, de profesión abogado y llevo en IPSAL aproximadamente un año

Entrevistadora: Ya quería partir preguntando ¿cuál es el contexto social en el que surge la corporación?

Entrevistada: La corporación surge en la pandemia debido a una necesidad de atención a las personas vulnerables, especialmente en el área psicológica, social y jurídica

Entrevistadora: ¿Cuál fue el proceso de creación de la corporación luego de esta crisis sanitaria que tú mencionas?

Entrevistada: Bueno, el proceso fue pensar y buscar la idea de unir a las personas semanalmente en un equipo de trabajo para para así buscar, digamos, una alternativa de ayuda a la sociedad a las personas más vulnerables

Entrevistadora: ¿Cuál fue el problema o necesidad que la corporación buscaba resolver en ese momento?

Entrevistada: Bueno, en ese momento había una situación de salud mental debido cierto al encierro de las personas y que no tenían tampoco la posibilidad de asistencia Ya sea en forma privada o pública. Por lo tanto, la idea era ver, digamos, de cómo ayudar a la persona en la salud mental y especialmente cómo abordar estos temas que estaba surgiendo, especialmente el encierro, que era una situación excepcional y especial y que muchas personas le afectaban

Entrevistadora: ¿Qué profesionales conforman la corporación?

Entrevistada: Bueno, la corporación está compuesta por psicólogos, trabajadores sociales y abogados

entrevistadora: Actualmente, ¿Qué actividades realizan para sostenerse como corporación?

Entrevistada: Bueno, la corporación está compuesta por voluntarios no remunerados, quienes entregan o ponen a disposición un espacio de su tiempo para desarrollar su profesión y en personas que lo requieran y en forma gratuita. En el futuro pensamos en tener, digamos, de poder optar a algunos beneficios del Estado y así poder entregar mejor servicio también y abordar otras áreas con más usuarios

Entrevistadora: Y eso sería a través del financiamiento

Entrevistada: claro de proyectos financiados para postular a proyectos de fondos concursables del Estado

Entrevistadora: ¿Cuál es la población beneficiaria a la que se dirige a esta corporación?

Entrevistada: En especial a personas mayores de edad, mayores de 18 años, que tengan una situación económica vulnerable y que no puedan acceder a acceso a la salud privada o a un servicio privado de abogado

Entrevistadora: ¿Cuáles son las prestaciones que se realizan en IPSAL?

Entrevistada: Bueno, tenemos acompañamiento psicológico, asesoría y patrocinio legales y también asesoría en el área social, o sea, entregar información, difusión de los beneficios del Estado, como acceder a ello, como entregar acceso a las redes que existen en el sistema público y en el fondo es acompañamiento y asesoría

Entrevistadora: Según tú, lo que hemos hablado hasta ahora ¿por qué IPSAL es una corporación necesaria para la sociedad?

Entrevistada: Bueno, existen ciertas instituciones públicas que prestan un servicio similar al nuestro. Sin embargo, los tiempos de atención no son siempre los óptimos y lo que nosotros creemos necesario es entregar este servicio de una forma más personalizada, concentrada. No abordamos, no somos masivos, estamos focalizados en una cierta cantidad de usuarios que son lo que puede abordar cada profesional. Por lo tanto, se hace necesario lo que buscamos es un servicio de excelencia

Entrevistadora: Entonces según lo que entiendo, para ti es una corporación necesaria por la calidad de la atención

Entrevistada: Exactamente

Entrevistadora: ¿Por qué decides integrarte a la corporación?

Entrevistada: Bueno, primero que nada, porque es una forma de retribuir. ¿Cierto? A la sociedad con mis conocimientos. Entregar un tiempo de mí, de mi labor para ayudar a personas que lo necesitan y me motiva especialmente eso, poder brindar y devolver a la sociedad lo que me ha dado los conocimientos que me han dado y junto con ello, el poder entregar un apoyo en forma específica

Entrevistadora: ¿Cómo es que se organiza el trabajo colaborativo en la corporación?

Entrevistada: Bueno, la corporación está compuesta por un equipo, por una directiva, yo formo parte de ella hace un tiempo y nos organizamos en base a comisiones, los profesionales de acuerdo a su característica y sus intereses. Se han conformado en equipo, en comisiones de trabajo, comisión de redes sociales, comunicación de caso clínico, comisión jurídica y en estas comisiones abordamos los casos, las situaciones especiales y los enfoques que nosotros queremos dar a la corporación

Entrevistadora: Ya. Cuando hablamos de trabajo colaborativo ¿cómo es que se diseñan y ejecutan estas formas de colaboración disciplinaria en la corporación?

Entrevistada: Bueno, lo realizamos particularmente en reuniones de trabajo, reuniones de equipo, nos reunimos las comisiones un día al mes, hay una reunión de equipos de trabajo que son las triadas que son los equipos disciplinarios que atienden a cada usuario y también las reuniones generales

Entrevistadora: ¿Cómo es que se involucra a la población? Porque hablamos de la población de personas mayores de edad, ¿cierto? Mayores de 18 años en situación de vulnerabilidad social, económica. ¿Cómo es que se involucra a esta población en el diseño y ejecución de la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: Bueno, se busca o se determinó buscar grupos que están más vulnerables, que son de situación abandonada o desinformada. Especialmente persona extranjera o adultos mayores o personas menos conectadas, digamos con la sociedad o con las redes, con las redes sociales, especialmente por los sistemas públicos

Entrevistadora: En general, estas personas ingresan a la corporación y siguiendo esta línea del trabajo colaborativo, ¿qué factores debe tener un motivo de consulta para que dos o más disciplinas tengan que interactuar?

Entrevistada: Bueno, depende obviamente del caso, de la situación especial, las características que tenga este caso y ahí se define como abordarlo. No necesariamente todos tienen, por ejemplo, problema jurídico, a veces se abordan solamente desde el punto de vista psicológico y social especialmente. Entonces se define caso a caso de acuerdo al levantamiento de la situación, el análisis del caso que hacen los profesionales cuando se recibe el usuario, se analiza y de acuerdo a eso se deriva al profesional y si en el tiempo cambia, bueno se puede incorporar otro profesional al equipo si es que no estaba incluido en el inicio

Entrevistadora: entonces, el motivo de consulta depende de lo que solicite la persona como ayuda

Entrevistada: O de las necesidades que se detecten, porque a veces pueden tener un problema psicológico. Pero también ese problema psicológico surge por una situación jurídica no resuelta y entonces también influye, digamos, en el análisis del caso en general, la necesidad que forma parte de la conversación que se tiene con el usuario al inicio o en el avance del caso, porque después pueden surgir otras situaciones que se pueden abordar con otro profesional

Entrevistadora: ¿Qué sientes tú al respecto de la colaboración disciplinaria? Este trabajo más colaborativo entre distintas profesiones

Entrevistada: Es muy interesante para mí, primera vez que trabajo con personas de distintas disciplinas y creo que es una forma innovadora de abordar los temas y de abordar las situaciones en forma colaborativa, no aislada. Por lo tanto, nos enriquecemos de la apreciación de un psicólogo, de un trabajador social que ve distintos puntos de vista y también ve distintas soluciones a un problema. Por lo tanto, lo encuentro bastante desde mi punto de vista es muy enriquecedor conocer otras disciplinas

Entrevistadora: ¿Sientes que hay alguna disciplina que se valora más que otra?

Entrevistada: No, creo que todas tienen, son todas muy valorables. Porque, en la forma del trabajo colaborativo o sea independiente de, en mi caso especialmente yo abordo desde el punto de vista jurídico, pero a veces uno es muy pragmático solamente ver la situación de acuerdo al derecho y el análisis del caso y el tener una interdisciplina te permite ver otras aristas del problema, por lo tanto y es muy se valora mucho más el servicio que se entrega cuando se hace en forma colaborativa

Entrevistadora: Hasta ahora, ¿bajo qué modalidades funciona la corporación?

Entrevistada: Mira, fundamentalmente trabajamos de forma online, en forma remota, telemática, a través de comunicaciones telefónicas entre los voluntarios y también con los usuarios, también por vía escrita, entregando informes y recogiendo información de los usuarios y a través de protocolos, derivando los casos cuando no son de nuestra área o necesitamos apoyo de las redes del sistema público

Entrevistadora: ¿hay o existen interacciones colaborativas con disciplinas que estén fuera de la corporación?

Entrevistada: Sí, especialmente cuando se derivan ciertos casos a otras instituciones, especialmente el Servicio Nacional de la Mujer, la corporación de la asistencia judicial, municipalidades, Cesfam

entrevistadora: ¿cómo crees tú que se han adaptado los profesionales a la colaboración disciplinaria? Este trabajo colaborativo que tú mencionas como diferente, en donde uno tiene que abrirse a otras disciplinas

Entrevistada: Si en principio, especialmente en los nuevos les cuesta un poco más, pero finalmente se entiende, digamos la sistemática y se entiende el fin y creo que ha sido buena la integración de los equipos de trabajo. Nosotros trabajamos en tríada o de a dos y ha sido buena, buena la integración

Entrevistadora: Ya en este sentido, quería preguntar ¿cuáles son las principales fortalezas y debilidades que tú identificas de la colaboración disciplinaria actualmente en la corporación?

Entrevistada: Fortalezas, especialmente la motivación de las personas, de los usuarios de los voluntarios, por entregar un servicio a las personas que sea gratuito que hay una motivación de ayudar y creo que es la gran fortaleza y la fortaleza también desde el punto de vista del usuario, el contar con un servicio bueno de excelencia y de profesionales especialmente jóvenes, que están bastante más vinculados que personas de mi edad a la tecnología, a otro punto de vista, a otro forma de ver las personas en una forma distinta y como debilidad creo que puede ser la comunicación, tal vez cómo nosotros trabajamos en forma telemática esencialmente, y podría ser nuestra debilidad el no tener un servicio presencial

Entrevistadora: Ya. ¿Y qué aspectos del trabajo colaborativo disciplinario debiese mejorar en la corporación?

Entrevistada: Bueno, somos relativamente nuevos y aún nos falta tener más unión entre los profesionales y analizar de mejor forma más continua los casos, creo que sería un aspecto a mejorar internamente

Entrevistadora: Según tú ¿Qué se puede mejorar en las áreas débiles de la colaboración disciplinar? Tú mencionas la comunicación ¿qué se podría mejorar de ahí?

Entrevistada: Bueno, podríamos mejorar, tener mayor diálogo, tener mejor comunicación entre nosotros tal vez en forma más periódica. Eso a veces nos complica un poco por los horarios de trabajo los sistemas de trabajo de todo y creo que es un área que nosotros tenemos que abordar en el corto plazo para que no queden aristas pendientes y también mejorar la comunicación con los usuarios en la medida que nosotros tengamos mejor más

unión, tengamos mejor comunicación también vamos a establecer nuevos métodos de trabajo con los usuarios

Entrevistadora: ¿Qué condiciones? Bueno, en relación a lo que tú decías como a las mejoras de la comunicación, ¿pero en qué condiciones crees tú que pueden favorecer la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: Sería bueno, muy bueno tener este es un sueño poder tener a lo mejor una oficina donde podamos reunirnos presencialmente, tener más integración. Yo en particular no conozco presencialmente a la mayoría de lo de los voluntarios y en el fondo, si también pudiéramos postular a fondos concursables o algún apoyo del Estado, tendríamos tal vez mayores recursos y eso se transformaría en un mayor compromiso del equipo, podríamos tener espacio de camaradería, de poder alternar desde otro punto de vista, cuidarnos un poco más en lo social. Creo que eso nos favorecería bastante en la colaboración del equipo

Entrevistadora: cómo lograr afiatarse más con el equipo

Entrevistada: sí

Entrevistadora: Según el acuerdo que se establece con la corporación, cuando uno ingresa ¿hay aspectos que puedan mejorar el trabajo colaborativo?

Entrevistada: Sí, Bueno, especialmente a veces lo que nos ocurre es que no tenemos muy claros los límites. Los límites de trabajo y mejorar la comunicación interna de tal forma de que no intervenir en áreas que no nos correspondan, establecer de alguna manera de mejor forma los límites, los límites de cada uno, los límites en los cargos y también no esperar ser más proactivo, no esperar que la otra persona haga una determinada función, sino que ser más interactivo, más proactivo en el sentido de ofrecer ideas, de plantear situaciones de señalar cuando hay temas pendientes o también ofrecer

distintos puntos de vista, creo que ahí nos falta un poco más de aquello para mejorar y ser más proactivo

Entrevistadora: ¿Crees que hay características de la comunicación, mencionamos la comunicación en un momento como una debilidad de los miembros del equipo que puedan fortalecer la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: Sin duda tener mejor, el tener mejor comunicación sería ser más explícito, más asertivo, aperturarnos a escuchar al otro, conocer otros puntos de vista y a veces hay personas que no, no se expresan 100% lo que lo que sienten y ahí volvemos nuevamente a la parte social o la parte presencial que nos permitiría aquello para ser más asertivos también

Entrevistadora: ¿Hay conflictos entre las relaciones interpersonales que dificulten la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: Bueno, como en todo equipo de trabajo siempre hay y no todas las personas somos iguales, no todas las personas tenemos los mismos intereses. Si bien nos une cierto, un lazo fundamental que es la ayuda social, pero a veces hay casos de irresponsabilidad, hay casos que e que las personas no cumplen los compromisos, no cumplen con los horarios y se da en todas las funciones y especialmente en otro caso, como es absolutamente voluntario y no presencial, es lo que nos dificulta un poco ya, y hemos ido trabajando en eso de establecer justamente horario, de establecer compromiso, de establecer reglamento de tal forma de que vayamos mejorando en la responsabilidad de todo

Entrevistadora: ¿Qué acciones pueden ayudar a mejorar estas relaciones interpersonales?

Entrevistada: Bueno, la colaboración fundamentalmente, que es una situación que ocurre también pedir ayuda cuando alguien no puede. A veces las personas no pueden hacer

cumplir con un compromiso, pero no piden ayuda ni informan, oye sabes que estoy complicada, tengo una enfermedad necesito ayuda, ¿me puedes reemplazar en este caso? O también pedir una opinión creo que eso no permitiría mejorar algo mucho más. También destacar de mejor forma los éxitos cuando hemos tenido casos con buen resultado o tenemos o tomamos, a veces hay detalle, una idea que es que se me ocurrió o expresarla contarla me dio buen resultado de tal forma que la experiencia sirva a los demás. Entonces en el fondo es compartir las debilidades de cada persona, la vulnerabilidad de cada uno de nosotros y también compartir la experiencia positiva

Entrevistadora: Como lo mejoras en las relaciones interpersonales. Todas estas mejoras que tú dices como del reconocimiento el pedir ayuda, porque al final son mejoras tanto en los profesionales como en la corporación en general, ¿cómo estas mejoras favorecen el trabajo colaborativo?

Entrevistada: directamente en el clima, el clima. Si logramos esta mejora, que es un tema que se trabaja permanentemente vamos a mejorar el clima laboral, el clima social y también lograr reconocer los compromisos o sea lo que buscamos nosotros es tener personas realmente comprometidas, comprometidas con los usuarios, comprometidas con la corporación y comprometidas con entregar un servicio eficiente de excelencia, oportuno creo que eso va en directo beneficio del clima, un clima interno

Entrevistadora: Del clima laboral y finalmente el sentido de pertenencia, el sentirme parte de IPSAL de una corporación, de un equipo ¿crees que el sentido de pertenencia es algo que podría favorecer este trabajo colaborativo? Y si es así, ¿qué ayudaría a mejorar el sentido de pertenencia?

Entrevistada: Si, el pertenecer a un equipo como este en lo personal es muy enriquecedor, enriquecedor ayuda a mejorar en la calidad de la persona como voy creciendo cada día como profesional y también cómo mejorar cierto la pertenencia y ser

parte de este proyecto desde mi punto de vista en lo personal ha sido muy enriquecedor porque siento un reconocimiento del resto del equipo, de mis compañeros en la función que hacemos día a día o un día a la semana y una colaboración interdisciplinaria es siempre, es siempre favorable tener y por lo tanto, si logramos tener un sentido de pertenencia, de que las personas se sientan parte, se sientan y sientan que IPSAL es su forma de integrarse a la sociedad sería bastante positivo

Entrevistadora: Y finalmente, como te decía, asociado a eso, ¿quizás haya alguna acción o algo que ayudaría a mejorar este sentido de pertenencia en la corporación?

Entrevistada: Especialmente conocer los logros, los éxitos que hemos tenido reconocer al reconocer a los mejores, reconocer al equipo, tal vez tener una mejor interacción con los usuarios y mostrarnos aún más ante las redes, las redes sociales hacernos más público con el resto de las instituciones y que los voluntarios den a conocer su experiencia, que los voluntarios se den a conocer también o nosotros sepamos todo lo que el equipo está pasando, con cada uno de los voluntarios y como va avanzando el proceso de cada uno de nuestros usuarios. Eso nos permitiría mucho más mejorar la pertenencia.

Entrevistadora: Ya. Perfecto. Entonces damos por finalizada la entrevista, te agradezco mucho tu participación.

Entrevistada: Muchas gracias a ti.

ENTREVISTADO 7

Entrevistadora: Ya comenzamos entonces con la entrevista, puedes presentarte

Entrevistada: Hola mucho gusto, soy mujer, soy abogada especialista en áreas de familia y áreas de migración, tengo 34 años y soy de la ciudad de Arica

Entrevistadora: ¿Cuál es el contexto social en el que surge la corporación?

Entrevistada: Bueno, la corporación surge durante el estallido social para resolver problemas que en ese momento no habían sido abordados por ciertas instituciones. Por ejemplo, el problema del tipo del área psicológica, social, incluso el área jurídica

Entrevistadora: bueno, tu decías que perteneces ¿hace cuanto a la corporación?

Entrevistada: Hace aproximadamente un año

Entrevistadora: ¿Cómo fue el proceso de creación de la corporación?

Entrevistada: Primero nació con una necesidad real de resolver estas problemáticas a cierto tipo de la población que se encontraba un poco abandonada. Entonces nació esta necesidad social de generar de que con otra profesión generar una ayuda a esta población que en ese momento nos dimos cuenta que estaba sola. Entonces fue creándose de a poco la idea de ¿qué podemos hacer?, crear esta el nombre, cómo podemos hacer que no sea tan burocrático, tratar de llegar al individuo de forma más personal

Entrevistadora: En ese momento ¿Cuál fue el problema o necesidad que IPSAL buscaba resolver?

Entrevistada: buscar resolver necesidades del ámbito psicológico, salud mental, porque como estaba, además estaba no solo el estallido social, sino que recordamos que empezó después la pandemia, por lo tanto, nos veíamos encerrados. Empezaron a surgir situaciones para muchas personas de salud mental, ansiedad y todo este tipo de cosas. Entonces vimos una necesidad ahí de cómo de por lo menos en el ámbito específico de salud mental y obviamente desde mi área, el área jurídica, empezar a acercar el derecho

a la persona, porque además hubo por ese tiempo que se hacían bastantes reuniones telemáticas, que ahora ya hoy en día son una, son parte de nuestra vida cotidiana.

Entrevistadora: ¿Qué profesionales conforman la corporación?

Entrevistada: Principalmente son psicólogos, abogados, abogadas y trabajadores sociales y tenemos una diseñadora gráfica y un ingeniero que se encarga del tema de nuestro apoyo a proyectos

Entrevistadora: proyectos sociales

Entrevistada: sí

Entrevistadora: ¿Qué actividades realizan como corporación para sostenerse?

Entrevistada: En nuestras actividades se sostiene de forma voluntaria, somos voluntarios en los cuales prestamos nuestros tiempos, servicios para ayudar a estas personas del área vulnerable. Por ahora y a futuro esperamos participar en proyectos de fondos concursables por parte del Estado.

Entrevistadora: ¿Cuál es la población beneficiaria a la que se dirige la corporación?

Entrevistada: La corporación se dirige netamente a personas mayores de 18 años que sean de la población netamente económica, del área vulnerable, que no puedan acceder tanto a las a un área psicológica, a un trabajador social o incluso un abogado, como una asesoría que pueda tener alguna duda, por ejemplo, en la Ley de Pensión de Alimentos, que muchos pensaríamos quizás que porque está todo en internet ya todo el mundo conoce, pero no es así. Entonces de ayudar a este grupo de personas que tienen desconocimiento total, por lo menos en el área jurídica del área de los derechos, en el área de salud mental, saber que, en el área psicológica, que lo desconozco bastante, pero si pueden necesitar una ayuda o decir esto está pasando y necesito ayuda

Entrevistadora: ¿Cuáles son las prestaciones que realizan como corporación?

Entrevistada: Lo que la corporación se encarga de dar, como de generar esta ayuda a esta población vulnerable

Entrevistadora: como tú decías, tanto en lo psicológico, en lo jurídico como en lo social

Entrevistada: desde estos tres puntos

Entrevistadora: ¿Por qué IPSAL según tú, es una corporación necesaria para la sociedad?

Entrevistada: Es necesaria porque su enfoque es principalmente la población vulnerable, esa población que no tiene necesariamente el acceso quizá a un psicólogo de forma particular o a un abogado de forma particular. Entonces es necesaria esta corporación porque acerca a estas tres áreas al que son de desconocimiento para ciertas personas

Entrevistadora: ¿Y en el momento en que tú decides integrarte, por qué decides integrarte a esta corporación?

Entrevistada: Bueno, esto desde un punto de vista personal. Yo siempre he pensado que como profesional puedo dar algún granito de arena o en algún área es como el fin, o sea el inicio por el cual uno a veces entra a estudiar una carrera. En mi caso derecho fue porque quería aportar un granito de arena ya, y cuando se presentó esta oportunidad de pertenecer a una corporación, de generar ayuda a estas personas vulnerables de generar de que si podía aportar, quizás no con algo gigante, pero si podía aportar con algo pequeño y me dio la sensación de que sí puedo pertenecer a IPSAL. Esa fue mi principal motivación y va a ser mi principal motivación estar en la corporación y aportar mi granito de arena para ojalá todas las personas

Entrevistadora: Hablamos del trabajo colaborativo en estos tres puntos, ¿cómo es que se organiza el trabajo colaborativo en la corporación?

Entrevistada: Nos organizamos del área, por ejemplo, con reuniones con triadas, con duplas, entre, por ejemplo, entre abogados, psicólogos y trabajadores sociales

Entrevistadora: ¿cómo se diseñan y ejecutan estas formas de trabajo colaborativo en la corporación?

Entrevistada: Se diseñan mediante reuniones, participamos en reuniones y ahí vamos diseñando cómo va a ser nuestro trabajo con el usuario en sí

Entrevistadora: ¿Cómo es que se involucra a la población beneficiaria? Cierto que habíamos mencionado como personas con vulnerabilidad económica, con desinformación, con falta de acceso e mayores de edad. ¿Cómo es que se involucra este nicho en el diseño y ejecución de la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: Por ejemplo, las personas que son adultas, mayores de edad en este caso y que son vulnerables, es porque son parte de un grupo de la sociedad que es un grupo abandonado por todos los integrantes que forman la sociedad y el Estado. Entonces, en ese ámbito creo que se enfoca la Corporación en ayudar a este grupo que está abandonado por todos

Entrevistadora: ¿Qué factores debe tener un motivo de consulta de esta población, Ciertamente? Para que dos o más disciplinas tengan que interactuar

Entrevistada: deben tener consultas en el área psicológica, en el área psicológica, en el área social o en el área legal, consultas de todo tipo que pueda tener, por ejemplo. No sé, alguien que quizá pueda sufrir ciertos trastornos de ansiedad. La verdad desconozco un poco el término, pero que pueda tener esa necesidad esa ayuda o incluso, o por lo menos desde mi área el área legal alguien que tenga duda con la pensión de alimentos

Entrevistadora: Ya entonces. Lo que puedes observar es que hay personas que tienen más de un tema, no solamente lo jurídico o lo social, sino que de repente también tiene temas psicológicos. ¿Hay motivos de consulta que componen más cosas?

Entrevistada: Sí, no solo un tema, a veces uno solo, pero a veces se involucran las tres áreas y por lo tanto cada uno de los profesionales que trabajamos en su área en

expertise. En mi caso, el área legal, meter a los psicólogos a trabajar en el área de salud mental y la trabajadora social desde el punto desde su área social

Entrevistadora: ¿Qué sientes tú al respecto de la colaboración disciplinaria desde este enfoque de trabajo colaborativo?

Entrevistada: ¿Cómo me siento yo?

Entrevistadora: Claro qué te parece o qué te hace sentir una forma de trabajo colaborativo

Entrevistada: A mí me interesa mucho cuando existen estos trabajos colaborativos, trabajo en equipo y porque siento que a veces una sola persona sí puede ayudar bastante. Pero entre mayor cantidad sea de profesionales que se integren para apoyar a alguien, creo que es mejor

Entrevistadora: ¿sientes que hay alguna disciplina que se valore más que otra?

Entrevistada: No, yo considero que las tres son totalmente importantes en la atención del usuario

Entrevistadora: ¿Por qué me ibas a decir?

Entrevistada: Porque son importantes en el sentido de que quizás para una persona solamente tenga algún conflicto en el área de salud mental, pero de a poco se da cuenta que quizás no es solo salud mental, sino también social, jurídica, el área legal. Entonces a ambas, cuando trabajan en equipo y unidas, son totalmente importantes tanto para el usuario

Entrevistadora: ¿bajo qué modalidades funciona la corporación?

Entrevistada: ¿de las reuniones hace referencia?

Entrevistadora: claro bajo qué modalidades, por ejemplo, social, escritos, informes, protocolos y si hay derivaciones

Entrevistada: Ah sí trabajamos de forma así, las reuniones son mensuales y son de forma online, también se ha hecho algunas pequeñas reuniones de forma presencial, pero en su mayoría son online, trabajamos con informes, tratar de subir la participación de las personas, la vinculación que ha tenido del profesional junto al usuario

Entrevistadora: Y justamente hablando del tema de las modalidades y si hay derivaciones, ¿existen interacciones colaborativas con disciplinas que estén fuera de la corporación?

Entrevistada: Si, si existen. Por ejemplo, si en alguna un área en el que no podemos trabajar lo derivamos con alguna institución que si sea la institución competente que lo pueda generar la ayuda necesaria

Entrevistadora: ¿Cómo se han ido adaptando según lo que tú observas los profesionales a la colaboración disciplinaria, a un trabajo colaborativo?

Entrevistada: ¿Cómo se ha ido adaptando? ¿en qué ámbito más o menos?

Entrevistadora: Situación que se han ido adaptando de una forma, si ha sido difícil, si es como algo nuevo para un profesional trabajar de esta forma

Entrevistada: Ya, Yo siempre lo veo desde el punto de vista personal, ya siento que a veces para alguna persona es muy fácil adaptarse y como para otras no, ya por el tema de que requiere responsabilidad, tiempo, compromiso es en ese ámbito

Entrevistadora: ¿Y cuáles son las principales fortalezas y debilidades de la colaboración disciplinaria actualmente en la Corporación IPSAL?

Entrevistada: A ver las fortalezas creo que está el tema de la ayuda del trabajo corporativo que tenemos que realizamos y respecto a las debilidades, creo que la comunicación y falta de compromiso de algunos, de algunos voluntarios en sí

Entrevistadora: ¿Qué aspectos de la colaboración disciplinaria debiesen mejorar en la corporación?

Entrevistada: ¿A ver qué aspectos de diseño a mejorar? yo creo que más la comunicación, ya creo que estar más comunicados entre sí creo que podría mejorar bastante. Quizá como un autocuidado o presencia en un reconocimiento

Entrevistadora: Bueno, tú mencionabas anteriormente la falta de compromiso como una de las áreas débiles en el trabajo colaborativo, ya ¿qué se puede mejorar en estas áreas débiles?

Entrevistada: Creo que quizás áreas de como recompensa podría ser puede mejorar bastante esta falta, esta quizás falta de compromiso de algunos profesionales desde este ámbito, cuando quizás uno ingresa, me dicen sí, voy a participar, pero voy a participar, a dar mi granito de arena. Pero no sabemos que participar implica también, como un trabajo anexo, donde tenemos tiempo e invertimos energías de todo tipo. Entonces, cuando uno ingresa, saber que estás ingresando casi como un trabajo, pero en este caso de forma voluntaria y eso es lo que a veces es difícil, como algunos profesionales decir no, no logro compatibilizar. Es decir, este trabajo pagado con este trabajo que es voluntario.

Entrevistadora: Claro. Entonces, según tú el reconocimiento podría compensar o podría mejorar este compromiso que de repente está en falta

Entrevistada: Sí, yo creo que sí

Entrevistadora: ¿Qué condiciones favorecen la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: A ver. ¿A qué se refiere? ¿Como en qué condiciones?

Entrevistadora: Condiciones, por ejemplo. Tal vez que existan como tú decías, o recompensas o financiamiento o espacios presenciales como ambientales, que podría favorecer en que exista un trabajo colaborativo

Entrevistada: yo creo que quizás situaciones de autocuidado, conocernos, estar de forma presencial. Creo que eso podría fortalecer bastante

Entrevistadora: ¿Según el acuerdo que se establece con la corporación, hay aspectos que puedan mejorar la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: aspectos que se podrían mejorar, a ver. Creo que trabajar en equipo, quizá, como decía desde el área de comunicarnos más, no es tan aislado porque las tres áreas e independientemente que siempre van a trabajar en conjunto, el área social, legal y jurídica, aunque parezcan muy aisladas siempre se trabajan en conjunto. Entonces creo que la comunicación y saber que una es necesaria al lado de la otra y que ambas son como un reloj o sea se trabaja una y siempre se van a trabajar entre las dos

Entrevistadora: Entonces, en ese sentido, el acuerdo podría como especificar más la importancia de la colaboración entre las disciplinas

Entrevistada: Si

Entrevistadora: ¿Tú crees que hay características de la comunicación de los miembros del equipo que puedan fortalecer la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: Respecto a la comunicación, siento que a veces falta esta, como que hacía falta comunicarnos entre nosotros, ya quizá desde un punto de vista quizá más personal, porque estamos como más aislados. Creo que en ese ámbito falta respecto a la comunicación

Entrevistadora: Y en ese sentido, ¿Qué características podrían mejorar y fortalecer este trabajo en equipo? La comunicación justamente de los miembros, por ejemplo, que sean más abiertos, más asertivos

Entrevistada: Creo que sería quizá más asertivos, ya que ser más asertivos entre nosotros es saber que tenemos una visión y una misión de parte de la corporación e incorporarla cada uno en trabajar en ella con todo nuestro desempeño que nos trae tanto del punto de vista profesional como humano

Entrevistadora: ¿Hay conflictos en las relaciones interpersonales que dificultan la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: conflictos propiamente tal no hay, pero si se han generado a veces ciertos puntos de irresponsabilidad de algunos voluntarios

Entrevistadora: Ya, y ahí sí se puede ver que quizás afecta en algo

Entrevistada: Si

Entrevistadora: ¿Qué acciones pueden ayudar a mejorar las relaciones interpersonales?

Entrevistada: Como decía quizás una comunicación, como una comunicación, no sé si diaria, pero una mejor comunicación y que cada persona asuma como propio el enfoque y la misión y la visión que tiene la corporación

Entrevistadora: Como en las mejoras, cierto de lo que tú acabas de mencionar, ¿cómo estas mejoras favorecen el trabajo colaborativo?

Entrevistada: favorecen el sentido de que podemos entregar un mejor servicio al usuario. que ese es al final nuestro el enfoque al cual tiene la corporación, que es ayudar a este grupo vulnerable

Entrevistadora: claro, tener un servicio de calidad como mencionabas

Entrevistada: Sí, un servicio calidad eficaz y eficiente

Entrevistadora: Y finalmente, hablando del sentido de pertenencia que lo mencionamos indirectamente en diferentes momentos. ¿Cierto?, sentirse parte lograr más unión, más cercanía. ¿Tú crees que el sentido de pertenencia es algo que pueda favorecer el trabajo colaborativo entre las disciplinas? Y si es así, ¿qué ayudaría a mejorarlo?

Entrevistada: Yo creo que sí. Es importante el sentido de pertenencia, el pertenecer a algún equipo, alguna corporación, por así decirlo, como a esta tribu. Te ayuda bastante cuando cada persona tiene como se arraiga en sí el enfoque y la visión y la misión de una corporación, se trabaja de mejor manera porque ya sabes que todos tienen una sola

mirada, una sola vía, una sola carrera. Por lo tanto, todos van a trabajar en colaboración y en conjunto para cumplir esa, esa meta, ese enfoque

Entrevistadora: Bueno, con esto terminamos entonces. Te agradezco mucho tu participación.

Entrevistada: Ya gracias, muchas gracias a ti también.

ENTREVISTADO 8

Entrevistadora: Ya damos inicio a la entrevista. Puedes presentarte

Entrevistada: Bueno, yo me identifico como mujer, ¿verdad? Soy de profesión psicóloga y tengo 26 años todavía. Estuve en la corporación desde la gestación de la idea hasta la conformación y puesta en funcionamiento y estuve alrededor de un año aproximadamente

Entrevistadora: Entonces ahora damos inicio a las preguntas ya y a saber un poco más sobre lo que alcanzaste vivir en la corporación. ¿Cuál es el contexto social en el que surgió la corporación?

Entrevistada: El contexto social de ver cómo en general una necesidad amplia de salud mental y de soluciones, de dar solución, de dar respuesta a las necesidades básicas de las personas, desde nuestra área de intervención verdad tiempo bastantes agitados del estallido social. La idea comienza a gestarse un poco antes y en respuesta, un poco quizás a la desconfianza de la institucionalidad también o a la falta de respuestas o a lo saturado que está el sistema también estatal. Dar una respuesta a las necesidades de las personas en ese sentido, y que luego, claro, se fueron acrecentando con el tema del estallido social y después se fue dificultando en los tiempos de la pandemia, ¿verdad? Por lo que tuvimos que proceder online

Entrevistadora: Claro ahí se vio como el espacio telemático. ¿Cuál fue el proceso?

¿Cómo fue el proceso de creación de la corporación?

Entrevistada: Bueno, a mí me invitó una compañera de psicología que también tenía como esta mirada de la importancia de la intervención integral ¿Verdad? comprendiendo las necesidades de las personas que en realidad nunca son únicamente psicológicas, sino que tienen varias aristas que abordar y esta compañera me contactó junto con otras compañeras de otras disciplinas también. Y compañeros. Si se empieza a conversar de la idea que fue. Siempre desde un inicio, como en triada, una. Intervención.

Psico socio jurídica e ir averiguando, indagando, a ver las posibilidades de cómo proceder

Entrevistadora: ¿Qué profesionales, o sea, cuando los profesionales se unen, cierto, tanto con el estado de la pandemia? ¿Cuál fue el problema o la necesidad que la corporación IPSAL buscaba resolver?

Entrevistada: bueno dar respuesta a las necesidades, jurídica, sociales y psicológicas de personas en situación vulneradas económicamente principalmente.

Entrevistadora: ¿qué profesionales conforman la Corporación?

Entrevistada: Bueno, cuando comenzamos éramos psicólogas, trabajadoras sociales y un abogado

Entrevistadora: ¿Qué actividades realizan para sostenerse como corporación?

Entrevistada: Bueno, en el tiempo en el que yo pude estar todo fue el trabajo, de nuestra fuerza de trabajo del tema que podíamos aportar desde nuestra área profesional. Era no, no era un trabajo remunerado. Tampoco alcanzamos a postular a fondos concursables, Pero sí, todo el trabajo que se hizo fue financiado con mucho amor y vocación

Entrevistadora: ¿un trabajo voluntario?

Entrevistada: Exactamente. Un trabajo completamente voluntario

Entrevistadora: ¿Cuál es la población beneficiaria a la que se dirige la corporación?

Entrevistada: Cuando lo comenzamos a pensar. Sí o sí era para mayores de 18 años, que por lo delicado que tratar con adolescencia e infancia y las muchas otras complejidades que significan y que tuvieron una situación de vulnerabilidad económica. No recuerdo bien si alcanzamos a definir un porcentaje de vulnerabilidad de acuerdo al Registro Social de Hogares, pero sí consideraba vulnerabilidad económica o sea que no tuvieran el acceso de costear estos servicios de manera particular

Entrevistadora: ¿Cuáles son las prestaciones que se realiza como corporación a los usuarios?

Entrevistada: bueno, la forma como de identificar las necesidades era o bueno, en realidad había tres prestaciones que por un lado era el acompañamiento psicológico, el conflicto jurídico o el conflicto legal que estuvieran viviendo y en ese tiempo lo pensamos en términos de tribunal de familia, proceso de divorcio, pensión de alimentos, violencia intrafamiliar, que son problemáticas que se repiten hartas. El acompañamiento psicológico ¿verdad? Y sumado a esto cierta gestión comunitaria para ir apoyando a las usuarias y los usuarios a conectarse con lo comunitario, a fortalecerse comunitariamente a través de las trabajadoras sociales del equipo

Entrevistadora: Justamente hablando sobre esta mirada también que tú dices tener es sobre que lo terapéutico o la salud mental se ve más allá. Cierto que es solo una disciplina. Y en relación al enfoque colaborativo de disciplinas, interactuando todo el tiempo. ¿Por qué sientes que una corporación de este tipo es necesaria para la sociedad?

Entrevistada: Es muy importante, pienso yo, porque mantiene una mirada integral de las problemáticas de las personas e intenta dar una respuesta integral también, es complejo a ver, las problemáticas sociales son complejas e incorporan más de solamente una arista. Si observamos que en un proceso de divorcio, por ejemplo, hay dificultades emocionales

ya, ya sea no sé por problemáticas interna, violencia intrafamiliar, necesidades económicas. En realidad, por ejemplo, el divorcio es un proceso de duelo, ya entonces estamos viviendo un proceso de divorcio en términos legales. Pero también otro proceso de duelo en término emocional y un proceso de transformación social económica en términos comunitarios. Entonces, comprender esto de manera integral e ir incorporando o trabajando en conjunto con otros profesionales, nos permite dar una respuesta más significativa y más robusta a las personas que atendemos y no fragmentar las noticias de las personas y yo creo que en general sería mucho mejor que toda las instituciones del Estado y privadas también pudieran accionar en conjunto, ya entendiendo las problemáticas de las personas como un todo y no de manera individual, porque pienso yo que es así, se puede dar una mejor respuesta, más eficaz, optimizar los recursos, los tiempos de intervención, etc. y por eso es una propuesta tan interesante y valiosa

Entrevistadora: Muy relacionado a eso, ¿por qué en su momento, cuando te hacen la invitación, decides integrarte a esta corporación?

Entrevistada: Bueno, en ese rato igual yo estaba haciendo terapia individual y me empezó a hacer sentido en el sentido en el que atendía a las usuarias, atendía mujeres y me daba cuenta que su malestar emocional estaba muy ligado a otras temáticas sociales que estaban fuera del control de la usuaria, por ejemplo, mi ex pareja me sigue hostigando. Ok, yo puedo fortalecer tus herramientas personales para que eso no te afecte para poder sobrellevarlo, pero ahí también es necesario accionar otros elementos que en este caso sería, no sé, el sistema judicial para perseguir y proteger legalmente a la usuaria, entonces yo decía ¿Cómo puedo acceder a eso? O ¿cómo puedo trabajar en conjunto con esos organismos? Y eso en realidad me hizo mucho sentido para dar respuesta a la necesidad de las usuarias. Por eso me pareció muy, muy lógico. Me hizo mucho sentido

Entrevistadora: Cuando hablamos de la corporación puntualmente, ¿cómo se organiza el trabajo colaborativo en la corporación?

Entrevistada: bueno, primero, siempre a través de mucho diálogo, la idea en el avanzar, ir identificando las necesidades íbamos teniendo en la corporación, por ejemplo, hicimos como una comisión. Bueno, el trabajo se realiza en comisiones como lo fueron, no sé de comunicaciones. Fue para el manejo de redes sociales, para la creación de las directrices técnicas, para la creación de un modelo de intervención, de elementos materiales concretos. Como no se una ficha de derivación, un formato, plan de intervención, etc. y cada uno desde el área que tuviera mayor afinidad. Fue aportando en ese sentido a través de condiciones

Entrevistadora: ¿Cómo es que se diseñan y ejecutan estas formas de colaboración disciplinaria en la corporación?

Entrevistada: bueno el diseño a través de las comisiones y llegamos a este formato de trabajo en comisiones. Bueno, porque igual en un momento éramos bastantes como 12 o 15 y en las reuniones concordamos y llegamos al acuerdo de que trabajar así por comisiones. Siempre a través del diálogo y de reunirnos en ese tiempo igual online

Entrevistadora: Hablamos hace un momento cierto de las personas a las que se identifica como usuarios de la corporación y eran mayores de 18 años en situaciones de vulnerabilidad, sobre todo económica, ¿cómo es que se involucra la población beneficiaria en este diseño y ejecución de una colaboración disciplinaria?

Entrevistada: ¿Cómo se involucra la población beneficiaria? A ver, yo no recuerdo. Quizás fue a través del análisis de caso. En el caso a caso se fueron descubriendo nuevos críticos que abordar porque no, yo no recuerdo que haya habido una participación directa de una usuaria o usuario en la orgánica o en la configuración de la orgánica en sí misma de la corporación, sino más bien a través del trabajo con los casos. Fueron como

dando luces de las necesidades que nos pudiéramos ir encontrando de esa manera se involucró el trabajo con la población beneficiaria como en nuestra ejecución del trabajo que queríamos realizar

Entrevistadora: Justamente como tú decías, viendo también como las capacidades profesionales. Cierto. Como esto de quizás lo delicado que es trabajar con infancias, por eso se eligen a mayores de 18 años

Entrevistada: Claro, claro viendo nuestros intereses de cada colaborador. Digo, de la de la corporación, nuestros intereses, nuestras fortalezas. Para poder optimizar nuestra intervención y llegamos ahí como a decir ya no, lo mejor que podemos hacer lo podemos hacer con esta población que fue la que tú mencionas

Entrevistadora: Qué factores, justamente ligado a la pregunta anterior cuando hablamos de la población beneficiaria. ¿Qué factores debe tener un motivo de consulta para que dos o más disciplinas deban interactuar?

Entrevistada: Lo que yo recuerdo era que, si o si debía haber y ahí tú me corriges si no, era una necesidad jurídica

Entrevistadora: De salud mental

Entrevistada: de salud mental que ésta podría traer consigo una necesidad jurídica o comunitaria o social digamos y eso en realidad era eso como uno de los factores que debía tener al menos dos factores involucrados para que fuera susceptible de atención en la Corporación

Entrevistadora: Cuando hablamos de la colaboración disciplinaria de un trabajo colaborativo que interactúa. ¿Qué sientes tú al respecto de la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: Yo siento, es como satisfacción al poder dar una respuesta más integrada, como más suficiente a la necesidad de la persona, es como que se siente un poco menos de frustración al saber que uno cuenta con más herramientas para abordar las

problemáticas de las personas y que no es solamente una persona, como terapeuta individual intentando aportar a la solución de los problemas de las usuarias y usuarios, sino que hay un equipo interdisciplinario que también puede aportar a eso y eso incluso ok. Beneficio para la usuaria y usuario. Pero también a nosotras como profesionales, es algo beneficioso en el sentido en que Mejora la calidad de nuestro trabajo y nuestra satisfacción con el trabajo, pienso yo. Al contar con más herramientas uno puede dar una mejor atención y eso igual da una mayor satisfacción a nivel personal y profesional

Entrevistadora: En la corporación. ¿Sientes que hay alguna disciplina que se valora más que otra?

Entrevistada: No creo que haya como una disciplina que se valore más que otro. Puede ser que haya disciplinas que sean más requeridas que otras, pero no significa que tenga un mayor o menor valor y más que todo igual tiene que ver por el planteamiento de la corporación, en este caso, que el acceso a la salud mental era como lo principal y que todas las causas, todos los casos, pedían tener esa necesidad y no así, por ejemplo, jurídico o social. Ya, pero. Pero todo siempre ha sido bien valorado. me queda ni esa sensación.

Entrevistadora: ¿Bajo qué modalidades funciona la corporación?

Entrevistada: ¿Actualmente? No, no tengo mayor información. Ya, pero hasta donde yo comencé a trabajar era online, únicamente por un tema de contexto de pandemia y el abordaje de casos online también sistematizando datos, realizando informes requeridos o registros de intervención, análisis de reuniones clínicas para análisis de casos. De esa manera se fue gestando o realizando el trabajo.

Entrevistadora: ¿Existen interacciones colaborativas con disciplinas que están fuera de la corporación? Refiriéndose quizás como a derivaciones, por ejemplo, a otras instituciones

Entrevistada: En la actualidad en la realidad no sabría decirte y mientras yo estaba no se si hubo alguna, pero me imagino que debió haber habido alguna colaboración, no sé con el centro de la mujer, pero en realidad respecto a eso no sabría responderte. Me parece que, en el funcionamiento de atención de casos, no recuerdo que haya habido

Entrevistadora: ¿Cómo se han adaptado los profesionales a la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: Yo creo que desde el minuto uno hubo una buena adaptación, tanto por el equipo que en realidad manteníamos como ideas bien afines respecto de la intervención, nos fuimos nutriendo de nuestros saberes, de nuestras experiencias y hubo una buena adaptación, o sea, si bien en ese tiempo, por ejemplo, yo no había tenido la oportunidad de trabajar de manera colaborativa se hizo ameno no sé si decirlo, sencillo, porque siempre las colaboraciones tienen sus complejidades, pero fue casi natural

Entrevistadora: En relación justamente a la colaboración disciplinaria. ¿Cuáles crees tú que son las principales fortalezas y debilidades de la colaboración disciplinaria actualmente? ¿O quizás lo que tú pudiste observar en la corporación?

Entrevistada: Bueno, las fortalezas creo yo, son como estas visiones afines, que tenemos los profesionales que nos involucramos en la corporación, ideas de mundo, ideas de abordaje caso a caso digámoslo así, como nuestro estilo de ser profesionales era bien congruente, con alta capacidad de diálogo, alta capacidad de resolución de conflictos, proactividad, responsabilidad igual, eso en términos de lo que uno puede aportar humanamente o en términos profesionales. Ahora, en cuanto a las debilidades creo yo quizás no tienen tanto que ver con las características personales de los profesionales, sino más bien como la estructura en la que nos movemos, es como por ejemplo, una corporación no puede representar jurídicamente sin una autorización del Ministerio de Justicia o estar no sea acreditado por la Corporación de asistencia judicial

entonces, las debilidades tienen que ver como con las dificultades para anclarse a la red estatal, participar de igual a igual con estas otras redes, tiene que ver con temas burocráticos, estructurales, de lo difícil que por ejemplo, nuestra corporación haga una derivación al centro de la mujer o haga una derivación a una institución. Puede ser que no sea tan prioritaria como si la hiciera el tribunal o la misma corporación de asistencia judicial en términos de estructura de poder

Entrevistadora: ¿En qué aspectos de la colaboración disciplinaria debiesen mejorar en la corporación? En términos de trabajo colaborativo

Entrevistada: No sé si se hizo, pero yo creo que algo que podría ser útil sería esto como de las capacitaciones no sé por ejemplo, desde la psicología cómo aportar herramientas al área legal para hacer una orientación legal con enfoque de género o cómo evitar cómo hacer una entrevista jurídica evitando la revictimización, así como capacitarnos y cómo, por ejemplo, hacer una primera acogida psicológica haciendo preguntas importantes y cruciales para el traspaso de información al área jurídica o no sé desde el área social como identificar indicadores de vulnerabilidad social en contextos de primera acogida psicológica o en contexto de orientación jurídica, como ir compartiéndonos un poco a través de esas capacitaciones, herramientas y saberes

Entrevistadora: Perfecto. Hablamos de las áreas débiles ¿Cierto? y las áreas débiles tú mencionaste un poco lo que ocurría en los servicios, ¿Qué se puede mejorar en las áreas débiles de esa colaboración disciplinaria?

Entrevistada: ¿Qué se puede mejorar en las áreas débiles? Bueno de partida tener un conocimiento bien amplio de cómo funciona el sistema y de cómo funcionan los elementos gubernamentales, de cómo funcionan los espacios no sé de los ministerios, de cuáles son las competencias de cada ministerio, cómo se puede realizar un trabajo con el gobierno regional y buscando redes que puedan aportar en ese sentido creo que y claro

desde lo más cercano que en este caso sería Arica y no sé por Concepción por ejemplo de otras ciudades que estén sujetas a la intervención de acuerdo a las participantes y los participantes

Entrevistadora: ¿Qué condiciones pueden favorecer la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: ¿Qué condiciones pueden favorecer la colaboración disciplinaria? Bueno por un lado es importante capacitarnos, manejar información, etc. Pero también por otro lado, yo creo que es importante favorecer el clima, entenderlo en términos de clima laboral o de establecer cierta profundidad relacional entre las y los participantes. Por lo tanto, también tener espacios como de conocerse más o fuera de lo laboral, tener espacios como de análisis de caso, autocuidado, desahogo ampliar un poco también el espectro de lo laboral y también darnos cuenta de que somos personas, que somos profesionales trabajando con una misión y con una visión que muchas veces va más allá de lo laboral, de las herramientas, de las frustraciones que puede ir provocando en sí mismo el proceso del avanzar y reconocernos y mirarnos como seres, como actores sociales, como personas humanamente hablando. Eso pienso yo y además de esto, de darnos herramientas mutuamente

Entrevistadora: Como haya una interacción como más íntima

Entrevistada: Exactamente, una interacción más íntima que nos permita fortalecer la confianza, conocer las debilidades y las fortalezas de nuestros compañeros o compañeras

Entrevistadora: Según el acuerdo que uno establece con la Corporación. Entiendo que en tu caso tú estuviste en la creación de esos acuerdos, ¿cierto? ¿Hay aspectos que puedan mejorar para este trabajo colaborativo?

Entrevistada: Por ejemplo, hablamos de acuerdos cuando uno ingresa o atiende un caso ¿cierto? de que se trabaje entre más disciplinas que si sea como esta disciplina en que yo me tengo que comunicar, quizás hay alguna otra condición de requerimiento tanto de la

corporación o de los profesionales para que mejore el trabajo colaborativo, yo creo que tienen que ver más quizás con las condiciones materiales de la atención con la necesidad de establecer estructuras, o sea no estructuras infraestructura. Porque quizás es eso, porque sería dedicarse por completo porque muchas de quienes participan y mucho de quienes participan en la corporación también tienen otros trabajos. Entonces así como sé cómo se está llevando quizás serían como, pienso yo, es que en realidad no conozco tanto el contexto actual de la corporación, pero establecer así como espacios fijos para el trabajo que son de manera remota espacios fijos, me refiero a horarios, días en donde se va a trabajar en eso tener alta capacidad de hacer coordinaciones, contactos, averiguar cosas y llevar a la corporación en algún momento a que las y los que participen activamente puedan sustentarse económicamente y dedicarse a trabajar en la corporación de lleno, no en otros trabajos, pero todo eso es como un trabajo extenso, porque ninguna ni ninguno de nosotros tenemos la posibilidad de renunciar a nuestros trabajos y vivir más de tres meses sin sueldo es difícil y yo creo que tiene que ver más con las condiciones materiales

Entrevistadora: ¿Crees que hay características de la comunicación de los miembros del equipo que puedan fortalecer la colaboración disciplinaria?

Entrevistada: Sí, por supuesto, por supuesto. Por lo que yo recuerdo, nunca hubo grandes dificultades en la comunicación a mí me da la impresión que todos fueron y fuimos bien escuchados, pudimos plantear nuestros puntos y afortunadamente hubo harto acuerdo. No, no hubo muchos puntos de debatir, sino más bien el debate era queremos hacer esto, ¿cómo lo hacemos? Más que el qué fue el cómo y claro, por ejemplo, seguramente otras compañeras, mucho más organizadas a nivel de fechas, de establecer como estructuras, normas, límites que ayudan a la organización ¿verdad? Esa es una gran habilidad, es una gran herramienta versus, por ejemplo, otras me incluyo como con

mayor capacidad de o quizás ya no tan estructurada ni nada, pero sí mayor capacidad de dar respuesta a cosas más del momento, así como imprevistos o solucionar cosas que van surgiendo y que no estaban previamente planificadas. Por ejemplo, Esas son dos características contrarias entre sí digamos de otra forma, pero igual, bien complementarias y ambas necesarias y yo creo que sí había hartado de eso

Entrevistadora: ¿Hay conflictos entre las relaciones interpersonales que dificulte la colaboración disciplinaria, como preguntando un poco más a la inversa?

Entrevistada: Yo creo que sí, que de repente sí hubo o por mi parte también yo puedo hablar por mí porque más allá no puedo profundizar, pero claro de repente la falta de responsabilidad quizás, o en mi caso siempre estar muy al límite con las cosas, con fechas, plazos, etc. Eso pudo generar conflictos creo yo, pero no como un gran conflicto. No un gran conflicto, pero me imagino que a la larga eso cuando es reiterativo y sistemático a través del tiempo, puede generar un conflicto

Entrevistadora: Justamente muy relacionada a esa pregunta ¿Cierto? ¿Qué acciones pueden ayudar a mejorar las relaciones interpersonales? Poniéndolo en el caso de que quizás repente la responsabilidad o el mantener como estas formas, esta forma de operar. ¿Cómo podría ayudar a mejorar las relaciones interpersonales? ¿Qué acciones?

Entrevistada: Claro como de conocer las debilidades y fortalezas de cada participante y trabajar desde la aceptación también y también desde el decir desde de la comunicación y reconocernos humanos, o sea en el fondo somos personas, no somos máquinas trabajando acá en la corporación y cada quien viene con lo suyo también, reconocer eso, potenciar las fortalezas y apoyarnos de las debilidades o sea por ejemplo, si yo sé que tengo dificultades en el cumplimiento de plazos ¿Por qué no trabajar de la mano con otro compañero o compañera que sea más incisivo en esos temas? O si yo sé que hay una persona y que le cueste más resolver conflictos inesperados. Bueno, reconocer fortalezas

y debilidades y apoyarnos en eso. Es como poner lo que uno mejor puede dar, lo mejor que puede aportar y apoyando al compañero

Entrevistadora: me imagino, así como si a ti te cuesta esto quizá lo pueda hacer yo y quizá esto que a ti se te da mejor

Entrevistada: Exactamente. Es precisamente eso o también acompañar, por ejemplo, no se pone el caso en el que una trabajadora social o abogado pudiera tener un caso muy impactante emocionalmente, ahí donde nuestro rol como psicóloga es acompañar en el abordaje, en la catarsis, así como. Emocionalmente al compañero, a la compañera, cada uno desde lo suyo, aporta desde su fortaleza y acompañar en las debilidades

Entrevistadora: Según lo que hablamos sobre las acciones que pueden ayudar a mejorar las relaciones interpersonales. ¿Cómo es que estas mejoras en las relaciones interpersonales favorecen a la colaboración disciplinar?

Entrevistada: A ver el hecho de conocerse, de conocer las debilidades y fortalezas de mi compañero o compañera, nos permite mirarnos más humano, nos permite reconocer al otro como un legítimo otro, libre de nuestras expectativas o del deber ser. Quizá nos ayuda un poco en la comprensión del otro, en la aceptación del otro, y eso favorece la las dinámicas relacionales y al tener dinámicas relacionales sanas en un equipo de trabajo hay un buen clima laboral, conocer el trabajo del otro también nos va a ayudar a como a visualizar qué parte o hacia dónde apunta lo que la persona está haciendo, lo que está diciendo, cuál es el sentido, de su trabajo y cuando uno le encuentra sentido al trabajo del otro, ve y se complementa con el trabajo de una manera, en que ocurre una dinámica mucho más fluida hay una mayor fluidez, mayor aceptación, quizás no tanto desde la exigencia e incluso también apoyar el trabajo del otro de aportar con otras miradas también. En el fondo yo creo que ¿cómo las mejoras, el conocimiento que favorecen? Yo creo que en el ambiente en general, porque cuando uno tiene un equipo de trabajo con

buenas relaciones entre sí, todo lo que esta este sistema produzca va a ser más armonioso de buena manera, porque también sentirnos mejor en nuestro espacio de trabajo nos permite como dar un mayor paso al libre flujo de ideas

entrevistadora: Claro, tú lo ves también entonces como como un efecto dominó, ¿cierto? Que se mejore esto va a hacer sentir mejor a la persona, hacer un trabajo más unido, con sentido y este trabajo va a ayudar también a los usuarios todo va como tiñéndose uno a otro

entrevistada: Exactamente. Todo se relaciona y está interconectado

entrevistadora: Finalmente, indirectamente hablamos sobre el sentido de pertenencia quizás en algunos casos no lo nombramos como tal, pero sí como el conocerse, acercarse, generar intimidades, reconocerse como humanos también ¿crees que el sentido de pertenencia es algo que podría favorecer el trabajo colaborativo? Y si es así, ¿qué ayudaría a mejorar el sentido de pertenencia al título?

Entrevistada: Yo creo que sí, el sentido de pertenencia favorece el trabajo colaborativo, porque ya no nos miramos, así como nosotras, como una persona individual trabajando, sino que como un equipo, soy parte de un equipo y ser parte de un equipo con una misión, una visión que vamos todos como remando hacia el mismo objetivo ayuda porque hay menos presiones. Sentimos el apoyo de nuestras compañeras y compañeros y ahora ¿cómo fortalecer ese sentido de pertenencia? Yo creo que hay que incorporar sí o sí herramientas para favorecer esto o sea de cosas en realidad, en cuanto a lo que es la psicología laboral no cacho tanto, pero desde hacernos lápices o poleras que digan, así como IPSAL hasta generar no sé si decir un manifiesto o una declaración pública, crear misión y visión del equipo. Fortalecer también en términos de valores ¿Qué es IPSAL?, en términos de principios, de tomar posición sobre la contingencia nacional. No sé. Por ejemplo, ahora yo trabajo en temáticas de mujer, tomar una posición en cuanto a no sé,

por el nuevo proyecto de reparación integral a mujeres víctimas de femicidios y sus familias por ejemplo o posicionarnos como corporación, eso yo creo que también puede ayudar a fortalecer este sentido de pertenencia y bueno también haber participado en todo este proceso de co construcción desde lo inicial hasta la forma de intervención o asistir como equipo a ferias comunitarias, hacer o participar de la construcción y de la creación también nos permite fortalecer o nos permitió fortalecer este sentido de pertenencia

Entrevistadora: Bueno, entonces con esto finalizamos la entrevista. Quiero darte muchas gracias por tu participación, por este espacio y por ir reflexionando más profundamente sobre todas estas preguntas que nos hacen analizar, tanto el trabajo colaborativo como quizás la visión sobre lo que significa esto a través de la salud mental

Entrevistada: Gracias a ti también por la consideración. Espero haber podido ser clara con mis respuestas y eso en realidad, muchas gracias por la consideración y que te vaya muy bien

ENTREVISTADO 9

Entrevistado: Ya, tengo 27 años, soy de profesión abogado, sexo biológico hombre, y me identifico con el género masculino

Entrevistadora: ¿Cuánto tiempo llevas en la corporación?

Entrevistado: En la corporación llevo aproximadamente ocho meses, un año por ahí

Entrevistadora: Ya. Partimos con las preguntas entonces, ¿cuál es el contexto social en el que surge la corporación?

Entrevistado: Bueno, la corporación surge en un contexto del estallido social a fines del estallido social y posterior pandemia en el contexto de la crisis sanitaria

Entrevistadora: ¿Y cómo fue el proceso de creación de la corporación?

Entrevistado: Bueno, la corporación se creó por la unión de una idea en común de profesionales de distintas áreas trabajadores sociales, psicólogos y abogados que tenían una idea en común y así ese fundó, se fundaron las bases para esta corporación

Entrevistadora: ¿Cuál fue el problema o necesidad que la corporación IPSAL buscaba resolver?

Entrevistado: Bueno. La Corporación IPSAL buscaba resolver dos grandes problemas, el primero uno que ha existido desde la Génesis o desde un principio, que es el atochamiento o la excesiva carga en los servicios públicos y el segundo fue la falta de atención psicológica que produjo la pandemia, puesto que, si bien sumado a que las atenciones se redujeron, la pandemia igual incrementó los problemas de salud mental de manera considerable

Entrevistadora: Claro. ¿Qué profesionales componen la corporación?

Entrevistado: Bueno, los profesionales que principalmente la componen son psicólogos, psicólogas, trabajadores sociales, abogados y abogadas. Sin perjuicio de que existen más profesionales, por ejemplo, diseñadora gráfica e ingenieros que apoyan en áreas más administrativas que de ejecución

Entrevistadora: Ya. ¿Qué actividades realizan para sostenerse?

Entrevistado: Bueno, de momento nos sostenemos de bolsillo propio. Por amor al arte, pero estamos en proceso de determinar nuestra personalidad jurídica para poder empezar a sostenernos con o postular más bien dicho del Estado, a fondos del Estado, etc.

Entrevistadora: ¿Y cuál es la población beneficiaria a la que se dirige la corporación?

Entrevistado: Bueno, la corporación se dirige a primeramente en población mayor de edad mayor de 18 años y que se encuentran en situación de vulnerabilidad, que tengan bajos recursos económicos y que su ficha social establezca como parámetro general un 60%, sin perjuicio de que se pueden hacer ciertas excepciones con un estudio

Entrevistadora: ¿cuáles son las prestaciones que realizan como corporación?

Entrevistado: Las prestaciones que realice IPSAL es una atención interdisciplinaria que consta del área social, el área psicológica y el área jurídica

Entrevistadora: Y ahora más personal. ¿Porque IPSAL es una corporación necesaria para la sociedad?

Entrevistado: Bueno en IPSAL es una corporación necesaria para la sociedad por muchos motivos, pero yo me quiero quedar con una en particular y es la situación migratoria. ¿Por qué la situación migratoria hace tan importante IPSAL? Porque si bien es cierto existen centros como por ejemplo los Cesfam, las corporaciones de asistencia judicial y centros que pueden prestar esta misma actividad son del Estado y generalmente las personas migrantes, sobre todo las irregulares, tienen un cierto temor, cierto recelo a acudir a entidades del Estado por miedo a que los puedan expulsar o les pueda suceder algo. Entonces, yo creo que ese es el punto, principalmente con el que yo personalmente me quiero quedar

Entrevistadora: ¿Por qué decides integrarte a la corporación?

Entrevistado: Bueno, yo decidí integrarme a la corporación porque cuando yo decidí estudiar derecho va a sonar muy cliché quizá lo que voy a decir, pero quise poner mi conocimiento al servicio de la comunidad, pero también es cierto que al estudiar una carrera uno tiene que aprender a vivir de. Entonces yo encontré una bonita puerta para poder llenar un poco ese. Esa hambre del alma, esa hambre de. De empuje social que yo siempre he tenido. Entonces eso fue lo que me llamó a mí a formar parte de IPSAL

Entrevistadora: Cuando hablamos de la corporación. ¿Cómo es que se organiza el trabajo colaborativo en la corporación?

Entrevistado: Bueno, el trabajo organizativo de la corporación, sin perjuicio de que actualmente está en un proceso de la modificación, hasta el día o hasta un momento próximo en el tiempo se organizaba de la siguiente manera, estaba una directiva. O sea, existe la directiva donde hay un director directora, en este caso, tesorero, tesorera, secretaria y dos apoyos. Luego de eso están las comisiones y luego de eso están las duplas o triadas, según lo demande en el caso de intervención. En cuanto a las comisiones, podemos decir que está la comisión de caso clínico que se encarga de la evaluación de los casos que ingresan, la comisión de administración, que se encarga de toda la personalidad jurídica y la comisión de redes sociales modo de ejemplo, que se encarga de todo lo que es la difusión por Instagram, Facebook

Entrevistadora: Ya. ¿Cómo es que se diseñan y ejecutan estas formas de colaboración disciplinaria en la corporación?

Entrevistado: Bueno. La forma de colaboración disciplinarias se ejecuta, Yo logro apreciar dos formas. Primero el asunto de las triadas del grupo que atiende al usuario o a la usuaria y también será un poco de esta colaboración interdisciplinaria. En las reuniones generales, puesto que cuando nos toca exponer nuestro caso, etc. siempre o casi siempre se da la oportunidad de no sé qué hacer allí, qué se puede hacer y consultarle a un profesional de otra área o bien de la misma área, pero de distinta especialidad o de distinta metodología de trabajo

Entrevistadora: cuando hablamos en un momento cierto de la población beneficiaria y hablamos de personas mayores de 18 años y en situación de vulnerabilidad económica, ¿cómo es que se involucra a esta población beneficiaria en el diseño y ejecución de la colaboración disciplinaria?

Entrevistado: Yo creo que volviendo al ejemplo de la migrante. Se hace súper importante e involucrar a su necesidad, puesto que, en su situación especial, situación particular, no van a acudir al Estado por el miedo intrínseco que tienen a la deportación. Entonces IPSAL en este caso viene a ser como el ente privado que puede brindarle los mismos servicios que podría brindarle el Estado e incluso, yo diría, de una forma más personalizada. De una forma más dedicada, dado el dato de la diferencia de carga de trabajo que los organismos

Entrevistadora: ¿Qué factores debe tener el motivo de consulta para que dos o más disciplinas deban interactuar?

Entrevistado: Bueno. El motivo de consulta debe tener el factor de que al momento de evaluar la carta de ingreso se puedan evidenciar problemas de distintas áreas como, por ejemplo, problemas de persona migrante ¿Qué problema puede traer? ¿Qué problemas de consulta puede traer? Puede venir con secuelas psicológicas de la situación vivida en su país punto uno, punto social quizás optar a algún subsidio, alguna bolsa de trabajo, etc. y punto jurídico, quizás la tramitación de sus visas. Ya sea de residencia temporal, residencia definitiva, sujeta a contrato de trabajo, etc.

Entrevistadora: Ya. Entonces al final es como que se ve de forma integral el malestar de la persona que lo componen todos estos elementos

Entrevistado: claro

Entrevistadora: ¿Qué sientes al respecto de la colaboración disciplinaria de este trabajo más colaborativo del que estamos hablando?

Entrevistado: yo siento que la colaboración interdisciplinaria es algo super, no es novedoso, ya es vanguardista porque es curioso ver cómo de una misma situación un abogado puede ahora abordarlo de un punto de vista, un trabajador social desde otro punto de vista incluso psicólogas desde otro punto de vista. Es súper enriquecedor ver

cómo la formación de los distintos profesionales también puede influir en su forma de ver la situación y de afrontar la misma.

Entrevistadora: ¿Sientes que hay alguna disciplina? ¿Justamente hablando como de esta interacción de disciplinas que se valora más que otra?

Entrevistado: para mí las tres disciplinas son importantes, pero así entiendo y a mi modo de ver, hay una que es la principal y dos disciplinas que son eventuales o auxiliares, No por eso se valoren menos. Vendría siendo la principal la psicológica y luego estarían las disciplinas auxiliares que serían la jurídica y la social que vienen a complementar el trabajo psicológico

Entrevistadora: Existen en esta misma forma de trabajo, diferentes modalidades. ¿Bajo qué modalidad funciona la corporación?

Entrevistado: Funciona bajo la modalidad de triadas, trabajo online e incluso se ha intentado hacer un trabajo ya más presencial, atendiendo en terreno un par de casos

Entrevistadora: ¿Existen interacciones colaborativas con disciplinas que están fuera de la corporación?

Entrevistado: sí, sí existen interacciones con disciplinas y con organismos fuera de la corporación, estas interacciones se dan sobre todo cuando nosotros nos vemos superados por el hecho de ser profesionales jóvenes, por el hecho de, por ejemplo, el derecho a ser, desde un punto de vista de profesión, un ser tan amplio que, por ejemplo, tenemos la dicha o la fortuna de contar con una abogada que sabe migración, con abogados que saben familia. Pero igual hay disciplinas que se escapan de nuestra especialización en el área de psicología igual, por ejemplo, tengo entendido que atender a una persona menor de edad no es lo mismo que atender a un adulto. Entonces ahí se procede a derivar a la persona a un centro, como puede ser, por ejemplo, si la mujer es

víctima de violencia al Sernameg, si es la persona migrante a jesuita migrante o si ya en el área jurídica, por ejemplo, hay un problema laboral y se le derivará etc, etc,etc.

Entrevistadora: Ya. ¿Cuáles son las principales? Bueno, me corrijo, me corrijo. ¿Cómo se han adaptado los profesionales a la colaboración disciplinaria? ¿Qué es lo que has visto tú?

Entrevistado: Bueno, personalmente. En un principio, sobre todo para los abogados creo yo, que solemos ser recelos con los casos. No, es mi formato de demanda, es mi formato de escrito y poco a poco se han ido abriendo a la colaboración tanto interdisciplinaria como a la colaboración dentro de la disciplina misma

Entrevistadora: ¿entonces tú has visto que ha habido como una adaptación a lo largo del tiempo?

Entrevistado: Sí

Entrevistadora: ¿Cuáles son las principales fortalezas y debilidades de la colaboración disciplinaria actualmente en IPSAL?

Entrevistado: Bueno, la principal fortaleza de la colaboración disciplinaria sería el asunto de poder dar una visión más integral al caso, a la situación que nosotros vemos y yo veo la gran debilidad de IPSAL o de esta en colaboración interdisciplinaria. No, no es nada muy grave, pero sí es una debilidad el asunto de encajar horarios entre los profesionales. Puesto que por ejemplo yo, si bien es cierto trabajo hasta las 15:00 de la tarde en la oficina, pero después tengo que hacer clases y hay profesionales que no trabajan en la mañana, trabajan en la tarde, etc. Ese como la gran debilidad en el encaje

Entrevistadora: Entiendo que también entonces está ligado al trabajo voluntario, que como es un trabajo voluntario, se tiene que adaptar como que está establecido de las otras labores y hablando más de la colaboración disciplinaria como tal. ¿Qué aspectos de

la colaboración disciplinaria de este trabajo colaborativo debiesen mejorar en la corporación?

Entrevistado: Yo creo que la comunicación entre los profesionales

Entrevistadora: Ya la comunicación entre los profesionales, según tu opinión. ¿Qué se puede mejorar de las áreas débiles de la colaboración disciplinaria? Tú mencionaste, por ejemplo, ahora la comunicación y también antes, como la adaptación de los tiempos.

¿Cómo se puede mejorar estas áreas débiles? ¿Qué se puede hacer?

Entrevistado: Podría ser en cuanto a la comunicación, yo creo que más el tener el valor o el coraje o la personalidad de pedir ayuda, de decir, por ejemplo, sabes que no sé si bien es cierto he tramitado muchas pensiones de alimentos, pero en esta petición se está presentando un caso que yo nunca he visto y si alguien más lo ha visto y no tener miedo a pedir ayuda a los colegas y no a esperar al momento de la reunión final, al momento de cómo va tu caso y decir no a que estoy atrapado y que ahí el colega recién pueda tomar conocimiento de ah yo sé eso, yo creo que falta un poco más eso de oye, ven, te ayudo o hay algún problema? Y también el pedir, el decir tengo un problema y respecto a los horarios, yo creo que también de parte de la comunicación, porque ahí mismo dentro de las triadas se podría decir ya entre tal y tal día y a tal y tal hora trabaja la triada, entonces. Entonces ahí uno podría saber que el grupo de WhatsApp tiene que estar pendiente entre tal y tal hora y tales días

Entrevistadora: Entonces yo creo que hay dos elementos importantes como la comunicación, cuando tú hablas de pedir ayuda y la iniciativa también

Entrevistado: Sí

Entrevistadora: ¿Qué condiciones pueden favorecer la colaboración disciplinaria?

Entrevistado: Yo creo que lo que ayudaría enormemente, bueno sería quizás, como ya, ya se hizo tener más a asados o actividades juntos presenciales y ojalá, Lo que yo espero

en algún momento es que IPSAL salte a la presencialidad y tenga sedes presenciales. aunque sea una casita o un estacionamiento. Pero si el calor humano o ver a gente en tu misma onda trabajando para lo mismo y verla ahí como se mueve de verdad, te motiva más a moverte

Entrevistadora: Ya. Comprendo, ahora hablando como el acuerdo que uno realiza con la corporación, según este acuerdo que se establece ¿hay aspectos que puedan mejorar la colaboración disciplinaria?

Entrevistado: Sí. Sí, yo creo que un aspecto que podría mejorar la colaboración disciplinaria volviendo a lo mismo es el hecho de no ser tan y hablando desde lo abogado, con los psicólogos no lo veo tan así, de hecho, los psicólogos veo que se supervisan entre ellos, pero el abogado no, el abogado es como más no quiero decir egoísta, pero si celoso a pedir ayuda y yo creo que eso va dentro de la misma formación de la de carrera, porque...

Entrevistadora: El ser más cerrado

Entrevistado: Si, siempre se nos enseña a que si bien es cierto el de al lado es tu compañero, pero en el de al lado, en el momento en que los dos salgan va a ser tu contraparte. Entonces uno inconscientemente empieza a mirar como a los abogados, como contrapartes y deja en cierto modo deja de ver que son colegas

Entrevistadora: importante eso y cómo desde ahí según este acuerdo que se establece con la corporación. ¿Cómo podría mejorar eso?

Entrevistado: Yo creo que quizás, así como los psicólogos tienen sus sesiones de revisión donde cada uno a lo mejor estoy tirando así por saber si no sirve. Este método de intervención, quizás viene otro psicólogo y a ver prueba mi método ¿te sirve? Es un símil con eso yo creo que los abogados y abogadas podríamos tener una central de escritos, una central de modelos de demanda, una central de modelos de solicitudes que sea

solamente de la corporación. Entonces, así, aunque el abogado sea receloso a solicitar ayuda al colega. Sí, siempre hay un, por ejemplo, tal persona pudo haber subido un modelo y lo veo, lo tomo y de este me agarro, entonces yo creo que esa sería una buena forma de mejorar una colaboración

Entrevistadora: Pero entonces entiendo que sería ligado a también la colaboración entre la misma disciplina

Entrevistado: Claro dentro de la misma disciplina, porque yo veo personalmente a lo mejor lo estoy hablando de mi experiencia personal, pero con las demás disciplina, por ejemplo, yo no veo tanto ese problema de tener problemas de colaboración, quizás si de comunicación, pero de colaboración propiamente tal y de ser reacio a colaborar en que la interdisciplinariedad no es tanto Si, si dentro de la profesión desconozco cómo serán las otras, pero de los abogados si, el abogado como de formación está acostumbrado a estar a la defensiva, en que no me vean el escrito porque me van a ver la estrategia de la defensa.

Entrevistadora: Ya, como un trabajo más individual

Entrevistado: Claro

Entrevistadora: Preguntando justamente por los miembros. ¿crees que hay características de la comunicación de los miembros del equipo que puedan fortalecer la colaboración disciplinaria?

Entrevistado: Sí. Sí. Sobre todo, los miembros que están entrando de apoyo. como, por ejemplo, los que entraron de apoyo en la comisión de redes sociales yo a ellos los veo súper motivado, súper llena de ideas en las reuniones y eso pucha que ayuda a la colaboración del equipo

Entrevistadora: Entonces las características serían como justamente lo que decías tú, como la iniciativa, la motivación

Entrevistado: La motivación, el ingenio también

Entrevistadora: ¿Hay conflictos entre las relaciones interpersonales que dificultan la colaboración disciplinaria?

Entrevistado: Yo creo que sí, y no creo que sea problema de la corporación yo creo que es problema del ser humano que convive de por si es propenso a los problemas interdisciplinarios, a lo mejor hay alguno más grave, otros que pasan como fue el momento, pero si sobre todo en un equipo de trabajo donde IPSAL no es como la fuente de trabajo única de las personas claro que eso va a traer problema, porque por ejemplo no es mi caso, pero la gente va a saber optar por darle más prioridad a lo que le da de comer. Pero, y eso es lo que lo que va dejando de lado el caso que este caso no, porque en este caso, por ejemplo, la tengo más encima, etc. y eso son lo que a tus compañeros de la triada o del equipo que te tocó, como que ya, y eso va a ir detonando hacia un problema interpersonal

Entrevistadora: claro como el que va en cadena finalmente ¿Qué acciones pueden ayudar a mejorar estas relaciones interpersonales?

Entrevistado: Yo creo que, volviendo a lo mismo, es darnos más tiempo para no convivir solo como profesionales, sino convivir más como persona. Porque, por ejemplo, yo siento que la directiva hablando personalmente, yo siento que la directiva se da un ambiente, así como más de risa de vez en cuando. No sé, sale una situación que se puede hacer un poco más relajado el ambiente y y la risa, sobre todo la risa. La risa, pucha que fortalece y es verdad. Así que eso sería tratar de dejar un poco tanto de compartir como solamente profesionales y empezar a compartir ya como persona

Entrevistadora: Como estas mejoras por ejemplo de generar como instancia de intimidad más de como tu decías, asados, reuniones en donde se pueda, ¿cómo mostrarse

humano, en cómo estas mejoras en las relaciones interpersonales favorecen la colaboración disciplinaria?

Entrevistado: Sobre todo yo creo que eso, sobre todo si se afiata bien una triada o una dupla sean una dupla de trabajo. Además, hay intimidad, hay una relación de amigo bien formada. Esa dupla profesional funciona mejor que una dupla que no se conoce

Entrevistadora: Entonces hace como el trabajo más efectivo

Entrevistado: Sí, lo hace más efectivo porque lo hace más ameno y yo lo he podido comprobar personalmente. Fuera de IPSAL quizás, en la práctica cuando yo no conocía a la postulante que le tenía que enseñar. Claro, era una lata trabajar, enseñarle cómo moverse. Era como un compromiso. En cambio, con el tiempo, en la práctica, se fue formando una amistad y esa amistad se formó y sabes que pucha es rico trabajar con alguien a quien le tienes aprecio

Entrevistadora: claro la cercanía y finalmente el sentido de pertenencia que lo fuimos nombrando indirectamente, tal vez en algunas respuestas y preguntas. ¿crees que el sentido de pertenencia es algo que puede favorecer la colaboración disciplinaria. Y si es así, ¿que ayudaría a mejorar este sentido de pertenencia?

Entrevistado: Yo creo que el sentido de pertenencia o ponerse la camiseta por IPSAL o sentir los colores, siempre va a ayudar a la colaboración interdisciplinaria ¿por qué? Porque si uno se siente, se siente parte de algo, siempre va a querer que ese algo crezca, que avance y la forma de hacerla avanzar es mejorando la relación interdisciplinar. Y yo creo que como hacernos sentir o hacer, generar o crecer ese sentido de pertenencia quizás con más. De hecho, yo creo que ese sentido de pertenencia se va a haber masificado cuando IPSAL logre postular a proyectos sociales, logre tener sus proyectos estatales, logre quizás tener reuniones presenciales, logre quizá tener una sede chiquita. Claro, porque inconscientemente te hace sentir perteneciente ver algo tangible, ¿cierto?

Entrevistadora: Ya. Entonces sientes que eso ayudaría a mejorar, como esta pertenencia de IPSAL de una corporación

Entrevistado: sí

Entrevistadora: ya super terminamos entonces con eso. Quiero darte muchas gracias por tu participación

Entrevistado: de nada

ENTREVISTADO 10

Persona entrevistada: Soy y me identifico con el no binario. Llevo tiempo en la corporación aproximadamente unos 7 u 8 meses, tengo 30 años y soy de profesión psicóloga

Entrevistadora: Y ahora vamos a dar paso a las preguntas para la entrevista ya. ¿Cuál es el contexto social en el que surge la corporación?

Persona entrevistada: yo no estuve cuando comenzó la corporación y después de haber estado ... supe que se crea en el contexto situación país que teníamos que era el estallido social. Después del estallido social se vino lo que era la pandemia y la corporación obviamente continuó y continúa aceptando. Bueno con las intervenciones para con los usuarios, pero se vio en este contexto de estallido social que básicamente se fue por las necesidades que estaban ocurriendo en ese momento en salud mental

Entrevistadora: Se escucha un poquito cortado, que es cuando moviste

Persona entrevistada: ¿ahora? estoy desde el celular

Entrevistadora: Ahora sí, ahora sí ¿Cómo fue el proceso de creación de IPSAL dentro de lo que sabes?

Persona entrevistada: Yo supe de cierta forma que hubo dos profesionales de la corporación que se juntaron, bueno tenían afinidad, una amistad. Empezaron a conversar acerca de lo que sería crear esta corporación, crean esta idea y comienzan a invitar a más personas a través de redes sociales. Se dan cuenta de que sí, que sí hay personas que se sienten interesadas en trabajar o en dar los servicios tanto como voluntariado para la corporación y así es como se crea

Entrevistadora: ¿Cuál fue el problema o necesidad que IPSAL buscaba resolver?

Persona entrevistada: Claro. No sé si resolver Bueno, si resolver de igual manera Pero si generar este acompañar cierto y entregar este acompañamiento jurídico, este acompañamiento social, estas terapias gracias a personas que en relación al contexto país que estaba en ese momento realmente hubo muchas necesidades y necesidades en la población y mucha también poca información respecto a los abonos que el Estado podía entregar, la salud mental se vio súper colapsada, el estado en cantidad con las realidades que existen también estaba super colapsado, el estar encerrado en la casa durante la pandemia, que generó mucha ansiedad. Yo que trabajo también con mujeres víctimas de violencia intrafamiliar empezó esto del 1455 porque también se daba mucha más violencia de lo que era el hogar en sí y entonces en relación a esto se empezó a querer resolver esta problemática

Entrevistadora: ¿Qué profesionales son los que conforman la corporación?

Persona entrevistada: Somos abogados, psicólogos y trabajadores sociales. Yo supe que había un chico que era ingeniero que está encargado de armar proyectos en relación a lo que es la corporación. Pero mayoritariamente son abogados, psicólogos y trabajadores sociales

Entrevistadora: ¿Qué actividades realizan para sostenerse

Persona entrevistada: Ya la corporación igual es voluntaria, entonces no tenemos ayuda a nivel estatal, por así decirlo o como ONG ¿cierto? entonces cada uno en realidad con los recursos que tiene y como estamos dispersos a nivel país. Solo necesitamos muchas veces también o el computador o el celular, generar intervenciones y eso. Pero lo que sí supe de una de una colega igual de que había habido una feria y la corporación igual estuvo ahí también para darse a conocer más a la comunidad y bueno para sostenernos igual de cierta forma está lo que es redes sociales igual. Sostenerse en medio, quizás no económico, pero sí en vigencia, por así decirlo como hacernos conocidos o que la comunidad sepa que existe esta corporación, quizás sostenernos más a nivel comunidad que de manera económica

Entrevistadora: Claro. Entonces, finalmente trabajo voluntario, ¿cierto? Esto en diferentes medios como redes sociales, entre ustedes ¿Cierto? Reuniones

Persona entrevistada: claro se sostiene a través de trabajo en equipo obviamente las reuniones que se generan tanto a nivel en equipo completo o también parte de la directiva, donde también si se tiene un espacio para una reunión, se preocupan por lo menos. Yo creo que ante todo como unas cuantas horas al mes

Entrevistadora: ¿Cuál es la población beneficiaria a la que se dirige la corporación?

Persona entrevistada: La población beneficiaria son personas mayores de 18 años y de un estrato socioeconómico el más vulnerable

Entrevistadora: ¿Cuáles son las prestaciones que se realizan a esta población beneficiaria

Persona entrevistada: ¿lo que nosotros finalmente entregamos como servicio?

Entrevistadora: claro, o sea, las prestaciones en general, cuáles son las prestaciones que se realizan como corporación, puede ser hacia la población o en general entre ustedes

Persona entrevistada: hacia la población el servicio que se entrega en sí es una atención en tríada primero obviamente a la persona a la cual nosotros entrevistamos en una primera instancia nos refiere cual es la motivación o cuáles son las expectativas también que tiene en relación a la corporación y si es que en ese momento no se si ella refiere que tiene necesidades sociales o dudas respecto a eso y además está con algún proceso judicial o querer iniciar un proceso judicial y aparte también está con un malestar emocional o con daño social en relación también a lo que le pueda estar sucediendo. Ahí nosotros evaluamos y prestamos los servicios empleados, según la necesidad que requiera la persona

Entrevistadora: ¿Por qué IPSAL es una corporación necesaria para la sociedad?

Persona entrevistada: Bueno hoy día primero es un voluntariado, entonces igual la atención es gratuita ya y obviamente después también se espera poder quizás postular a proyectos o que alguna entidad nos pueda financiar. Obviamente, quizás para hacer una mejor pega igual, entre otras. Pero es necesaria porque trabajamos la multidisciplinariedad igual, que tres profesionales que son de áreas igual de importantes puedan abarcar la vida de esa persona y no solamente quedarnos con la atención psicológica y muchas veces no sirve tanto cuando existen necesidades sociales básicas. Entonces ahí quizás también tener la ayuda de la trabajadora social y además poder optar también a lo que es jurídico. Respecto a un caso mío, que yo tengo un caso ya hace algunos meses, esta persona está con un proceso jurídico vigente que se encuentra separada de todo su ex pareja, tienen hijos en común, entonces necesita que tema de lo que es la pensión de alimento aparte también orientaciones respecto a lo que se pueda financiar algún emprendimiento y aparte que obviamente todo esto le ocasiona malestar psicológico

Entrevistadora: ¿Por qué decides integrarte a la corporación?

Persona entrevistada: Ah, y respecto a la anterior igual disculpa

Entrevistadora: Si

Persona entrevistada: Como te decía anteriormente, las entidades del Estado se ven colapsada. Entonces hoy día igual hay mucha lista de espera en todas las áreas que te mencioné, entonces igual que exista IPSAL responde también a esa alta demanda que existe a nivel país. La otra pregunta fue ¿Por qué decidí unirme a la corporación?

Entrevistadora: sí

Persona entrevistada: Bueno, lo decidí primero obviamente motivación hacia la comunidad y a nivel personal me había salido un poco de ese contexto. Cuando ya empiezas a trabajar, empiezas a poder sustentarte de mejor manera y ocupas un mayor tiempo también de tu vida. Entonces, finalmente te quedas en lo rutinario y en lo que es más cómodo más allá de que te abarque hartos tiempos, antiguamente se activaba de alguna u otra forma hacia la comunidad y me encontraba no haciéndolo.

Entonces fue como una buena forma de estar por ahí, por otro lado, igual existían estas motivaciones también personales, de poder empezar a hacer clínica como mi profesión es ser psicóloga, estaba introduciéndome recién en esto de la clínica porque lo mío era más jurídico comunitario, entonces fue una buena instancia tanto para poder desenvolverme en esta área y que me motivase también de manera personal, a querer seguir estudiándola. La idea también es poder ordenarse, tomar quizás otro más adelante y entender quizá y ojalá más personas se hagan parte también y poder armar una red más grande, ¿no?

Entrevistadora: Cuando hablamos de la corporación puntualmente, ¿cómo se organiza el trabajo colaborativo en la corporación?

Persona entrevistada: ¿Cómo se realiza el trabajo colaborativo?

Entrevistadora: Cómo se organiza

Persona entrevistada: ¿Cómo nos organizamos? Bueno, posterior a que en las redes sociales se empezó a difundir la necesidad de profesionales para la corporación. Cuando yo me uní empezaron a existir reunión y dentro de estas reuniones se empezaron a organizar en triadas, en comisiones también, salió esta comisión de redes sociales que es la que se encarga de difundir por redes sociales, etc. Hoy día actualmente lo que se está haciendo también es poder generar talleres hacia la comunidad, cualquier taller que pueda servir y también se encarga de difundir este tipo de trabajos que se están creando o ya se empezaron a crear hace algún rato, después está lo que es casos clínicos en donde también se crearon instrumentos para poder trabajar y actuar para con los usuarios o usuarias y ahí también se ve que muchos profesionales al tener otros tipos de trabajos, el empezamos a traer ideas de cómo nos podíamos organizar o que instrumentos podíamos realizar, etc. Tener ideas muy como de las orientaciones técnicas de nuestro propio trabajo de afuera y así empezamos también a armar ciertos instrumentos y formas de trabajo, creando reuniones, horarios de reuniones y eso

Entrevistadora: Ya y eso va muy de la mano con la otra pregunta, que es ¿cómo se diseñan y ejecutan estas formas de colaboración disciplinaria en la corporación?

Persona entrevistada: Es muy, muy similar a lo que te decía, se va diseñando de tal forma de que podamos crear instrumentos de atención, que puedan servirnos, que puedan servirnos también como orden a nosotros mismos, más allá de tener un diagnóstico de tal usuario e instrumentos de compromiso de los propios integrantes de la corporación, reglas también dentro de lo que es la corporación

Entrevistadora: Claro, claro. Como tú decías, a través de las experiencias personales, profesionales que se tenían, se van diseñando en conjunto

Persona entrevistada: Claro, claro, sí y al mismo tiempo vamos creando también nuevas formas de trabajo o sea, todo lo que traemos de afuera es como impuesto, como

en mi trabajo yo tengo orientaciones técnicas, entonces ya yo traigo esta idea para acá, Pero quizá lo bueno o positivo que se da dentro de esto, pensar para la colaboración o poder diseñar cierto y ejecutar también, podemos darnos esta autonomía de poder crear ciertas reglas como de poder estipular pensares que nosotros tengamos que puedan servir, que quizás la orientaciones técnicas de mi pega no la van a tomar en cuenta, porque esto viene ya de nivel nacional, esto igual es bueno y ahí nacen nuevas ideas de los integrantes

Entrevistada: ¿Cómo es que se involucra a la población beneficiaria en el diseño y ejecución de la colaboración disciplinaria?

Persona entrevistada: ¿Cómo se involucra? Disculpa

Entrevistada: Cómo se involucra a la población beneficiaria que eran las personas mayores de 18 años en situación de vulnerabilidad económica. Sobre todo, al diseño y ejecución de la colaboración disciplinaria

Persona entrevistada: Bueno, si son personas mayores de 18 años que tienen necesidades sociales, al estar dentro el nivel socioeconómico más bajo quiere decir que existen esas necesidades sociales y el Estado como te decía anteriormente tiene colapsados a los Cesfam hoy día y así también otros tipos de entidades a nivel jurídico en la corporación jurídica, por lo menos acá en mi región que soy de Arica, también está colapsada la asistencia jurídica de la Universidad de Tarapacá, los Cesfam también están colapsados. Entonces en relación a esta alta demanda es que se empieza a poder trabajar con estas personas, igual en reuniones de equipo nosotros. No en reuniones, pero si en los análisis clínicos conversamos acerca también de los casos en sí. Quizás no todos lo hablan abiertamente y me incluyo, pero sí existe no nos preguntan acerca de los casos como ya, triada 1, triada 2, 3,4 como van con el caso, tiene alguna duda al respecto, etc. Y cuando existe alguna duda, quizás también ahí existe alguna orientación

por parte de los demás y desde ahí también se van creando nuevas formas de atención o nuevos diseños de atención

Entrevistadora: Cuando hablamos de los motivos de consulta. ¿Qué factores debe tener un motivo de consulta para que dos o más disciplinas deban interactuar?

Persona entrevistada: Por ejemplo, lo que decía anteriormente en mi caso tiene hoy día tiene una demanda por pensión de alimentos hacia el padre de su hijo estuvo también con trabajadora social harto tiempo, para postular a ciertos programas por emprendimientos que tenía y por otro lado, también estaba conmigo debido al malestar psicológico que presentaba. Entonces tenía que presentar distintas dificultades, con distintas necesidades de las distintas áreas para que nosotros podamos trabajar en la triada finalmente

Entrevistadora: Personalmente. ¿Qué sientes al respecto de la colaboración disciplinaria de este trabajo colaborativo entre las diversas disciplinas? Tú decías trabajadores sociales, abogados, psicólogos ¿Qué sientes al respecto?

Persona entrevistada: Bueno, lo que siento de este trabajo en si es que se da super bien poder trabajar con la usuaria en estas distintas áreas, es que también respecto a la colaboración entre nosotros como equipo. Ahí, claro, hay distintas motivaciones, creo yo, que en realidad es complejo también a distancia, entonces por ahí no todos tienen los mismos tiempos, este tema de los videos llamados igual es complejo porque yo misma de repente me encuentro manejando y también en la reunión, yo sé que son autocríticas que de repente uno se hace, pero también uno trata como de ordenarse en los tiempos, ¿verdad? pero ha sido complejo, más que nada. A lo que voy es que cuando uno flaquea, por decirlo así, como que va de a poquito, ¿no? Igual la motivación va cambiando, entre otros. Yo creo que esa es la disposición y la motivación de todos, más se hace complejo

quizás trabajar desde lejos, un poco y eso, pero siento que en sí es buena disposición y la motivación dentro de nosotros que colaboramos y el respeto

Entrevistadora: ¿Siempre que hay alguna disciplina que se valora más que otra?

Persona entrevistada: Uh. Yo creo que mi profesión en sí es una ayuda bastante y se crea otro tipo de lazo con la persona, otro tipo de vínculo, ya que trabajamos muy desde la emoción entonces y desde el sentir y desde el desde muy del conectarse crear este vínculo mucho más íntimo, también las conversaciones por ahí siento que se debe valorar mucho y se valora, en lo jurídico con el abogado son temas mucho más complejos, ¿no? y que tienen que ver con ley, la ley en sí igual yo valoro mucho ese trabajo y en lo que es trabajo social también es power. Pero no, no creo que se valore más una profesión por sobre otra, sí siento que somos más profesionales de una profesión en la corporación que otros que, pero no sé si habría una que habría que valorar más

Entrevistadora: ¿Y tú sientes que con el usuario más allá quizás de valorar el vínculo, se genera diferente?

Persona entrevistada: Sí, siento que es diferente. Por ahí se puede generar

Entrevistadora: ¿Bajo qué modalidades funciona la corporación? Online, presencial, escrito, informes, protocolos

Persona entrevistada: Modalidad, existen protocolos en la corporación, hay informes en la corporación también, pero en lo que es la vinculación con el usuario se hace online. Ahora en lo jurídico, por lo que entiendo ahí también es más complejo, porque las audiencias las tienen que tomar el abogado que se encuentre en la región, o por lo menos hoy día, que ya se salió oficialmente de lo que es la pandemia, entonces por ahí quizás existiría presencialidad en este caso

Entrevistadora: Entonces principalmente es online y como tú mencionabas, ahí hay protocolos, hay informes y hay de alguna forma estas actas de registro

Persona entrevistada: ahí es online para con la usuaria, pero hay instrumentos que nosotros como corporación ocupamos el acta de registro, como dices tú, el diagnóstico también de la usuaria con la que estamos trabajando es mediante un informe, otros documentos también que realizamos en relación a las reglas del equipo en sí y de la corporación y eso

Entrevistadora: ¿Existen interacciones colaborativas con disciplinas que están fuera de la corporación? Que haya como corporación tenido que interactuar, Que oiga que como incorporación he tenido que interactuar, ya sea por ejemplo para pedir ayuda o derivar, por ejemplo, fuera de la corporación

Persona entrevistada: tengo entendido que sí, que dentro de las reuniones que nosotros hemos hecho. Hay profesionales que han realizado derivaciones de manera externa, también solicitado ayuda para algunas materias. Yo personalmente no, no, yo como como psicóloga no he hecho tales derivaciones de manera externa y si entiendo que la trabajadora social, el tiempo que trabajó derivó ciertos casos y gestionó también a la usuaria que atendía. Ahora los talleres que se están realizando o que se van a o que se van a seguir realizando. Si se puede invitar a personas externas a participar en los talleres o dar charlas, entre otros

Entrevistadora: Y ahí se generó quizás una instancia de también de colaboración disciplinaria. ¿Cómo se han adaptado los profesionales a la colaboración disciplinaria a este modelo de trabajo colaborativo?

Persona entrevistada: ¿Cómo nos hemos adaptado?

Entrevistadora: Sí. ¿Cómo se han adaptado de lo que has visto?

Persona entrevistada: A través de reuniones en triada que nosotros realizamos. Cada triada tiene sus propias reuniones, su propia forma de interactuar para con el usuario, triangulando información y comunicándonos las sesiones que se han tenido, igual existe

un registro de nosotros que usamos el Google Drive hoy día, antiguamente se intentó crear una plataforma de la que yo me inicié ahí, pero tampoco continué como que faltó adaptación por parte de los integrantes del equipo, incluyéndome, por lo que no se siguió adelante. Así que nos quedamos solamente con el Google Drive y en este lugar existe la documentación de cada uno de los usuarios con los que nosotros trabajamos y ahí están los anexos que cada profesional tienen respecto a las atenciones. Entonces a través de ahí también nosotros nos informamos de que a través de las reuniones también nos informamos. Ocupamos las redes como el WhatsApp también para comunicarnos, si es que no vamos a concretar reunión. Pero la idea es que los tres estemos informados acerca de lo que está trabajando con los usuarios a nivel emocional, social, jurídico

Entrevistadora: Y dentro de eso ¿Cómo crees que se han adaptado? Bien, ha sido difícil. ¿Cómo lo evalúas?

Persona entrevistada: Creo que depende igual de cada persona en verdad, Mira, yo. Yo te hablo muy personalmente también. No soy una persona de mucha estructura y si uno se hace la autocrítica, que a veces falta, pero de mucha estructura, entonces también me he dado cuenta de que hay personas en la corporación que son súper estructuradas, súper ordenadas y súper bien, pero hay otros que quizás se toman más tiempo o son más relajados en ciertas cosas, quizás algunos colegas concretan a las 16:00 de la tarde la reunión y a las cuatro es, quizás otros nos mandamos audio por whatsapp depende a los tiempos de cada uno

Entrevistadora: Entonces entiendo, entiendo que sería como de forma diversa la adaptación, como que depende de cada profesional, de equipo

Persona entrevistada: yo creo que sí, lo veo por las reuniones de pronto las distintas formas también de concretar ciertas cosas, ¿no? o también de opinar también cuando se opina en relación a una misma cosa, veo las distintas opiniones y a veces yo me veo muy

alejada también de la opinión de otra compañera o compañero. Entonces siento que es diversa en verdad, en mi caso de los tres componíamos esta triada, había una que yo sé que es una persona que es superestructura es super organizada y por ahí también visualicé a mi otro compañero, como no tanto y quizás también teníamos formas distintas de decirnos las cosas, todo obviamente con asertividad y con respeto. Pero también en las reuniones veía que había conflictos igual un poco por el poco compromiso, porque no subieron los anexos al Google drive o por las inasistencias, teniendo que hablar incluso con la directora la encargada del programa por equis molestias. Entonces quizá yo en mi triada veía que uno se podía adaptar más al otro y no hemos tenido esos conflictos, igual quizás uno está esperando que la otra persona haga lo suyo, Ciertamente, su trabajo tiene que llegar igual a la fecha, que se Yo siento que depende mucho de la forma que tiene cada uno de trabajar y respecto a eso, igual siento que claro, mientras no se dañe por lo menos y esto es algo mío personal, que mientras no se dañe el trabajo hacia la persona con la que estamos trabajando para mí todo bien el resultado está en ella finalmente

Entrevistadora: Como más enfocado al usuario

Persona entrevistada: Yo siento que el resultado está ahí, Si es que se está haciendo una buena pega, un buen trabajo desde ahí bien si es como te digo, no subí el anexo cuando lo tenía que subir, pero mi compañero abogado me dice me mandó un audio diciéndome oye, ¿qué tal con la usuaria? y no se va a molestar porque no se subió al anexo, ¿verdad? O una o dos veces y yo le mandé un audio refiriéndole esto, quizás como tú no ves, no es tan organizado ni estructurado, pero va a tener la información que necesita para poder atender al usuario. Entonces esto que está acá no va a entorpecer su proceso, ¿me entiendes? Es diferente quizá a ser irresponsable y no mandar nada y no decir nada. Esto es diferente al final llego a la misma conclusión que son ciertas formas de trabajo no más y distintos niveles de tolerancia y de adaptación también al ser

humano, que igual es tan complejo, yo me aparto de esto de la estructura, que quizás uno la tiene en su trabajo, porque es un voluntariado, no lo podríamos hacer un poco más ameno, es que el resultado está saliendo bien a eso voy

Entrevistadora: En relación a las fortalezas y debilidades ¿Cuáles son las principales fortalezas y debilidades de la colaboración disciplinaria actualmente en la corporación?

Persona entrevistada: Las fortalezas son una de las fortalezas. Yo creo que en. Que se abordan las distintas áreas que una persona tiene, el trabajo interdisciplinario sería como una fortaleza, ¿hay fortalezas dentro de los colaboradores también?

Entrevistadora: claro, ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades en la colaboración disciplinaria? o sea, del trabajo colaborativo en la corporación

Persona entrevistada: Esa es una de las fortalezas que creo yo, que estén en estas distintas materias para abordar a la persona, que son distintas áreas pero que también son importantes y también las reuniones de equipo o el poder nutrirnos de cierta forma también y otros profesionales que no sea una misma área de uno, el poder dividirnos en comisiones, que también es importante y el poder quizás también potenciar este trabajo colaborativo

Entrevistadora: Y debilidades ¿En qué crees que habría de debilidades o cuáles son las debilidades que puedes identificar de la colaboración disciplinaria del trabajo colaborativo?

Persona entrevistada: Las debilidades son y al también al realizarse estas reuniones online. Al no estar dentro de la misma región y no estar no existe la presencialidad, no hay un punto de encuentro, en donde todos podamos llegar a ese punto de encuentro y estar presente cuando uno está online, pasa mucho eso de que uno a veces apagaba la cámara o no estaba escuchando, hoy día también se sacó de la corporación a muchos colegas por lo mismo, porque había falta de compromiso. Entonces nos quedamos mucho

menos para poder abordar la problemática. Yo creo que es la falta de comunicación de pronto, que es lo que veo finalmente en las reuniones por la falta de comunicación entre compañeros de equipo, el no responder y eso en verdad, la falta de comunicar, de perderse en el tiempo en el que ya sean tres personas por ende al ser tres personas, no necesitas de que los tres estén al mismo tiempo trabajando, no subiendo los anexos creando de este informe diagnóstico también el cual hay que realizar, referirle al otro colega que es lo que se trabajó con la persona mantenernos al día, ya al ser tres a veces se arma un poco caótico debido también a estas formas de ser de cada uno, que es lo que te manifestaba, hay personas que son bien estructurada entonces ya, pero si es a las siete es a las siete, hay personas que faltan a esa reunión y así, siento que eso tiene que ver más con las debilidades y bueno, también un nivel más como de sostenernos, como que no tenemos ayuda tampoco al ser voluntariado, que no tenemos ayuda para poder financiar quizás a generar mayores ideas, a tener mayores profesionales o tener mayor motivación

Entrevistadora: ¿Qué aspectos de la colaboración disciplinaria debiesen mejorar en la corporación?

Persona entrevistada: mira hace poco creo que lo mencioné, había una plataforma, la verdad es que yo sólo me inscribí en los temas de eso, pero como no se pudo adaptar. Yo todavía creo fielmente que una plataforma es buena idea. Y dentro de esta plataforma poder subir estos documentos, esta documentación e informes y tener los instrumentos en una carpeta, además tener un foro como una especie de foro, porque en un foro se suele hacer una pregunta ¿no? o algunos pueden hacer varias preguntas a través de esta pregunta. Yo siento que es más interactivo por ahí quizás, si la triada en si como atención interdisciplinaria o el equipo completo también pudiese generar dudas a través de ahí, desde ese lugar. Yo creo que sería mucho mejor también para poder nutrirse y entregar

una mayor atención interdisciplinaria. Igual y también siento que es importante quizá esto de los autocuidados, de quizá poder tener mayor confianza entre los integrantes de la corporación

Entrevistadora: ¿Cómo cuidado de equipo?

Persona entrevistada: Claro, siento que la corporación todavía me siento un poco lejos de algunas personas o de todas las personas dentro de la corporación. Personalmente, igual antes tenía que ver con que estaba en la reunión, pero al mismo tiempo estaba recién, hoy día quizás tengo caras más conocidas igual en Arica, compañeros se juntaron tuvieron una convivencia para poder conocerse, o sea crearon la instancia, pero yo no pude participar, no pude ir. Entonces también me perdí esa parte, aunque hubiese sido también súper buena. Pero creo que lo importante, así como los talleres que yo hago, el primer taller es poder crear el vínculo y generar la confianza

Entrevistadora: Según tu opinión, ¿qué se puede mejorar en las áreas débiles de la colaboración disciplinaria? Siendo que mencionamos la comunicación como un área débil, como esta falta de comunicación o de respuesta de algunos profesionales

Persona entrevistada: claro. ¿Pero cómo se podría mejorar? Bueno, igual anteriormente mencioné el tema de la plataforma, que sería una buena opción para mejorar también eso. Yo creo que también el tema de la confianza igual y no sé si quizás se podrá traer en los trabajos que nosotros tenemos, todo externos. Cuando se genera un autocuidado y hay un espacio en donde se da a otro profesional que venga a intervenir al equipo. Entonces por ahí, quizás más allá de que sea una psicóloga de IPSAL que intervenga el equipo, podría ser otra persona externa que haga una especie también de autocuidado cada cierto tiempo y nosotros mismos mismos, quizás en las reuniones de equipo comenzar también de alguna manera que podamos también poder reírnos como estos rompehielos que se hacen de pronto

Entrevistadora: Como salir de lo profesional solamente

Persona entrevistada: Un poco quizás al principio como para generar este clima como de la risa, aparte las reuniones son en la noche, son 20:00 de la noche, entonces igual venimos como recargados de trabajos nuestros, pueden ser problemas familiares, entre otros que también quizás puede tomar este voluntariado no tanto como una obligación, aunque lo es cuando tú ya te comprometes, Pero sí saber que va a haber un espacio además de esto, más de risas y esto más de crear un clima mejor, quizás preguntarnos en profundidad, así como estamos, no para abordar toda la vida personal, pero salir de esto protocolar y llegar más como al sentido humano, como es de verdad ¿Cómo estás? O cuéntame algo que te haya pasado en el día, no sé, quizá yo me considero una persona súper solitaria, entonces por lo general no, tampoco estoy conversando con amigos ni amigues por redes sociales o juntarme con alguno de ellos. Entonces por ahí quizá le puede pasar a otra, a otras personas que están en la corporación, entonces por ahí quizás comentar algo que me pasó en la esquina hace dos horas. Ya sea por apañe o por sólo botarlo, igual rico, siento que llegar a reuniones 20:00 de la noche, si es que esto se va repitiendo en cada reunión. Finalmente, uno llega a ese proceso de adaptación. Hasta que uno dice ah ya reunión de IPSAL, que rico un ratito 5 minutos de bajada y después ya nos ponemos a conversar acerca de los problemas

Entrevistadora: ¿Qué condiciones pueden favorecer la colaboración disciplinaria?

Cuando hablamos de condiciones, quizás en general tal vez externas, internas, personales

Persona entrevistada: Siento que a veces igual es un poco más también de lo que he dicho, pero. No sé si tienes otro ejemplo como para darme pistas para no repetir lo mismo

Entrevistadora: Por ejemplo, una condición que podría favorecer es que tal vez se establezca como juntarse una vez al mes presencialmente, o que se postulen, o que haya

remuneración o recompensa, quizás a través de un certificado. Lo que a ti se te ocurra, como una condición que podría favorecer la colaboración disciplinaria

Persona entrevistada: Yo siento que igual eso del reconocimiento como corporación sería bueno igual. Muchos han tenido esta pregunta de si es factible poner en esta labor que se hace en la corporación dentro de los curriculum que nosotros podamos tener para presentar a otros trabajos algunos se han preguntado si sirve o si no sirve ¿cierto? Y ahí siento que no está el reconocimiento. No sé de qué forma quizá se podría adquirir ese reconocimiento igual, quizás, obviamente también mostrándose mucho más. Siento que esto de los talleres igual nos da visibilidad porque no es algo cerrado, solo se conversa para la persona con la que trabajamos, sino que a nivel ya más comunidad. Siento que de esa forma también se puede hacer más visible la corporación mediante los talleres, interacción también más en redes sociales, Yo conozco chicas que son psicólogas que trabajan en un juntas están creando una corporación donde prestan atención psicológica, pero además interactúan con las con la comunidad a través de redes sociales constantemente, suben estos reels, suben en Instagram, hacen estas preguntas anónimas en relación a lo que es salud mental, se enfocan específicamente a ciertas áreas para ciertos tipos de talleres o ciertas informaciones que entregar y eso igual quizás daría mayor motivación

Entrevistadora: Según el acuerdo que estableces cuando ingresas a la corporación, ¿hay aspectos que pueden mejorar para la colaboración disciplinaria, para el trabajo colaborativo?

Persona entrevistada: ¿Según el acuerdo que podría mejorar el trabajo colaborativo? Yo creo que esto del cuidado en equipo y de generar mayor confianza o sea siento que igual eso es lo principal en verdad, la confianza entre los colaboradores de la corporación, el sentirse parte, como este sentido de pertenencia un poco, como esta es mi corporación,

nuestra corporación y siento que al mismo tiempo repito un poco lo anterior, que falta más visibilidad, más interacción también quizás para con la comunidad, quizás no existe también la confianza en uno mismo para poder interactuar con la comunidad, ¿verdad? quizás también trabajar esos aspectos, cuando hablo de crear confianza en el equipo, significa eso como hacernos preguntas ¿Te gusta exponerte al público? o no te gusta exponerte más allá de solamente quizás preguntar de ¿quién quiere hacer esta tarea? ¿O quién quiere ser parte de la directiva? Aunque son preguntas ya más cerradas y sistemáticas para mí, por lo menos son muy estructuradas como del sí o no ¿quieres hacer esto o no quieres hacer esto? pero no hay una profundidad ahí como en te gusta hacer esto o preguntarnos quizás más hacer un círculo de, como de preguntarnos a cada uno de acuerdo a las personalidades que nosotros tenemos. Siento que falta harta confianza, como en el yo conocer también, no sé, a mi otro compañero saber que le gusta, que no le gusta ¿Cuáles son sus pronombres? qué tipo de taller le gustaría realizar, con qué áreas se ve mejor fusionadas, a mí me gusta mucho lo que es jurídico, entonces quizás si me va a motivar poder estudiar o estar en un taller con alguien y con un abogado que se converse en relación a las visitas o a la pensión de alimentos o al cuidado personal, siento que eso es lo que quizás

entrevistadora: mejorar para la corporación para unificar o para potenciar este trabajo colaborativo

Persona entrevistada: Sí, Siento que la confianza habría que potenciarla y la confianza se potencia en profundidad en conocer al otro, al otro en más mayor profundidad, abrirnos a nosotros porque finalmente somos un equipo y en este equipo se tienen que abordar estas personalidades, estos sentires diferentes como también nos vamos sintiendo a medida que va pasando el tiempo y eso

Entrevistadora: ¿Muy relacionado a eso quiero saber si crees que hay características de la comunicación de los miembros del equipo que puedan fortalecer la colaboración disciplinaria?

Persona entrevistada: Sí. Pero tiene que ver con nuestras también propias características dentro de estas características que puedan favorecer esta dinámica, son también las distintas personalidades, que tenemos cada uno, que es lo que te decía. Como me daba cuenta también en las reuniones hay personas que les gusta interactuar bastante, hay otras que no tanto, hay otras que no sé porque te pueden agarrar para el leseo en algún momento y eso habla de una persona quizás más extrovertida ¿no? otras que no tanto, entonces yo siento que lo mejor por lo menos desde la comunicación, ya que lo viví como una debilidad, el no comunicar tanto y o el no estar tan presente. La parte de esa característica es el poder ser asertivo. No, no ha habido faltas de respeto tampoco en la corporación, siento que igual eso es importante, como que nos digamos las cosas con asertividad

Entrevistadora: Hay conflictos entre las relaciones interpersonales que dificultan la colaboración disciplinaria. Ya lo mencionamos por ahí, ¿cierto? Como de repente la falta de respuesta

Persona entrevistada: Claro, pero no tiene que ver como con un choque de personalidades de cada uno, sino que tiene que ver con claro, con esta forma de trabajo. Como enfocado netamente en el trabajo, en las reuniones me encontraba con que había compañeros que decían que no le respondían los WhatsApp. Algunos colegas se fueron de la corporación y no dieron tampoco reporte de las intervenciones que habían tenido para con el usuario y ahí se dificulta el resultado para con la usuaria, es lo que decía antes. Quizás todos tenían distintas modalidades de trabajo, pero si el resultado no está viéndose afectado bien igual, yo siento que es depende de cada uno de nosotros también

trabajar nuestras ansiedades igual un poco, igual trabajamos bajo protocolos, entonces por ahí también es difícil, somos más en la corporación. Por ende, obviamente que hay que acatar también democracia, ¿mayoría no? Por ahí quizás yo no estoy tan sujeta a esto de si no subes tres anexos te vas, ¿cierto? Quizás yo no soy más de este pensar esto pongo un ejemplo, quizás es muy, pero hay ciertas reglas ¿No? Pero a otros compañeros sí entonces si quieren establecerlo así y son mayoría también bien igual, también hay que acatar de cierta forma ciertas reglas en el lugar donde uno esté. Lo mismo para también opinión personal, trabajar también con las ansiedades. Si no están subiendo tu compañero, esto en la fecha que se estableció y que tú quieres, pero la va a subir en dos horas más o la semana que viene y para eso, para una persona eso ya va a ser un problema. Finalmente se va a volver un problema todo porque va a haber mala disposición y me pasaba también. Yo trabajo en un trabajo en el centro de la mujer con mujeres que viven violencia intrafamiliar y ahí tenía dos, dos colegas que también eran parte de la corporación, entonces éramos tres en ese lugar. Entonces, de repente yo también escuchaba estas quejas un poco, ¿no? Que tal persona no subió tal cosa o que tal persona no responde o que tal persona esto otro. Entonces si se ve que hay un hay un malestar también cuando hay poca comunicación y poca capacidad de adaptación igual

Entrevistadora: Justamente relacionado a los conflictos que pudo haber. Como tú decías, quizá los observaste. ¿Qué acciones pueden ayudar a mejorar las relaciones interpersonales?

Persona entrevistada: ¿Acciones? Yo creo que las acciones pueden ser estos autocuidados que te decía, ya que no estamos presencial y es imposible que sea presencial acá en Arica habemos personas de la corporación, obviamente se puede a volver a gestionar esta junta que se hizo alguna vez para poder vernos de manera presencial el día que estemos más ciertos. Pero yo creo que igual quizás una vez al mes

poder tener un espacio de un video llamado para poder hablar, conocernos, es un poco más allá, más allá de lo laboral quizás para poder generar esta confianza, ¿no? Ahí no sé si se tendrá que crear otra comisión o ir rotando ciertas personas encargada de tocar el tema en particular en el lugar, pero tiene que haber disposición y eso es lo que pasa, que tiene que haber disposición de cada uno de nosotros, quizá no todos también tienen la misma motivación, también no todos tienen los mismos tiempos, pero igual es lo mismo que en una relación de vínculo amoroso o de amistad. ¿No? Porque si uno lo quiere mantener en el tiempo, igual tienes que darte un espacio para nutrirlo y siento que quizás la corporación en sí no lo está nutriendo, sino que se está solamente trabajando en relación a la sistematización, es como ya hagamos esto, documentación se sube lo que tienes, que hablaste con la usuaria, no se está nutriendo la confianza que quizás se tendría que existir para que nos sintamos mucho más en confianza. Y este sentido de pertenencia que te decía. Yo estoy en IPSAL en donde tenemos un grupo y en este grupo a todos ustedes los conozco de más allá de solo prender la cámara y hablar y conversar, pero quizás estas afinidades entre amigos que ya se conocen quizás se da bien y súper rápido, pero los demás que todavía no estamos ahí, que no tenemos esta apertura, por ahí nos va a costar más también interactuar y generar confianza para con el otro.

Entrevistadora: Derivada de esta pregunta. ¿Cómo es que es la mejora? Bueno, mencionaste diferentes acciones, ahora ¿cómo es que estas mejoras en las relaciones interpersonales favorecen la colaboración disciplinaria?

Persona entrevistada: Yo siento que en la continuidad y obviamente esa continuidad y esa confianza va a crear también un mejor clima en las triadas y en el equipo ¿Por qué? Porque, por ejemplo, en mi pega yo estoy todos los días con la dupla y a cada rato son 8 horas y con la abogada también conversamos los casos y hay tiempo para distenderse, etc. Entonces acá se hace complejo igual estando a distancia, entonces todo lo

anteriormente que dije estuviese presente, tendríamos mucha más confianza entre los profesionales, tendríamos mucho más sentido de pertenencia para con el caso también y de cierta forma fortalecería mucho en la forma de vincularnos igual y yo creo que eso también al mismo tiempo habría mayor motivación para la corporación. Además, siento que es como algo continuo, como que, si mejora un aspecto, mejora el otro, y si mejora es que mejora el otro y así

Entrevistadora: Finalmente, como última pregunta lo nombramos indirectamente. Tú lo nombras cierto de forma explícita y es el sentido de pertenencia. ¿crees que el sentido de pertenencia es algo que podría favorecer el trabajo colaborativo y la colaboración disciplinaria? Y si es así, ¿qué ayudaría a mejorar el sentido de pertenencia?

Persona entrevistada: Claro. Yo siento que sí ayudaría porque yo siento que esta corporación tiene que ser diferente a los trabajos en donde nosotros prestamos servicio porque es algo donde nosotros estamos en esta acción de crear algo, no solamente de prestar servicio, sino que también de poder potenciarlo de alguna forma, o sea, no depende de otras personas que se potencie, sino que depende de nosotros y ya tú sentirte parte de un proyecto que prospera en el tiempo y se potencia en el tiempo también hay mayor satisfacción personal, es como cuando dice a mayor satisfacción laboral también una satisfacción personal de uno siento que desde ahí también ayudaría mucho el sentido de pertenencia tiene que ver con eso, como que yo siento que esto lo estoy creando yo, yo y más personas ahí si se va a potenciar va a ser también gracias a estas personas, pero también gracias a mí y por ende siento que también ahí depende mucho de sí algunas personas tienen ambiciones con esto o si no, cuáles son las expectativas que tenemos cada uno de esta corporación, verdad y si nosotros estamos con este sentido de pertenencia también se nos van a ocurrir mayores cosas que hacer y le vamos a dedicar mayor tiempo también a esto que es nuestro no es algo que solo yo

estoy prestando servicio y me está quizás también restando tiempo de mi día como me resta mi trabajo, porque más allá de tener este sentido de ayudar a la comunidad, verdad que finalmente es nuestro objetivo sigue siendo una hora más en la semana de trabajo como me quita mi pega de nueve horas estando allá, entonces la diferencia de este trabajo mío externo es que yo creo que estos servicios recibo un sueldo que ya quizá llevo cuatro años, por lo que obviamente mi sentir es distinto al primer año que estuve, pero sé que en cualquier momento me van a despedir o sea, puede pasar porque estoy a honorario, esto es algo en donde puedo estar presente, donde se puede potenciar como equipo, podemos tener este sentido de pertenencia y por ende hay mayor motivación, siento yo y en la motivación se abre más camino como poder postularse si a proyecto, dedicarle un poco más de tiempo ¿No? Tiempo de calidad igual no tiempo solamente como ya una hora reunión, una hora de atender al usuario como y siento que para darle también mayor tiempo a esto y mayor motivación, tienen que sentirse conectados con lo que conforman el equipo, no puedes sentirte desconectado y aislado, finalmente lo piensas y te vas a sentir como que lo haces sola y no se no estoy ahí yo, pero sí hay personas que se sienten que lo están haciendo sola e igual hay un desgaste emocional y quizás eso también va a llevarte en algún momento a dejarlo hasta ahí, como quizás a veces hay cosas o proyectos que no prosperan en el tiempo o por agotamiento, por estrés o por equis cosas, entonces la idea quizá es que dentro de los integrantes se conecte este sentido de pertenencia, quizá no todo lo quieren tener quizás algunos sí también y eso entrega mayor motivación

entrevistadora: Es entonces como para entender un poquito más y tú sientes que desde ahí deberíamos hacer más preguntas, conocernos y esas son cosas que, ¿ayudarían a potenciar el sentido de pertenencia?

Persona entrevistada: sí, eso siento, siento que por ahí quizás poder conocernos un poco a nivel individual ¿no? y profundizar un poco quizás las que son mamás hoy día en el día de la madre, como preguntarle qué onda su maternidad ¿Cómo estás? ¿Qué es lo que te complica también de este trabajo, de estar en esta corporación? preguntar de manera individual más y más puntualmente, no como quien quiere hablar o en que no pregunten, así como que piensas de esto, como te sientes hoy día y hay que responder no más. Y si no quieres responder bueno eso, tendrás que ponerte incómodo, pero incómodamente vas a responder igual, entonces yo creo que es la única forma de generar un buen clima, hay personas que son más introspectiva, hay algunas que son más introvertidas, cierto ¿Entonces quizá cuando uno dice quién quiere decir algo? Esa persona introvertida jamás te va a levantar la mano, pero si eres más puntual quizás lo vas a tener que hacer, aunque se ponga incomodísimo, es cierto, pero es la única idea de cierta forma de que podamos crear un buen clima y generar esa confianza para poder trabajar también en la corporación. Es una opinión bien personal, pero siento que es mientras mayor confianza, más se potencia y ya no es solamente como voy a estar o tengo reunión con IPSAL, sino que puedes decir, tengo reunión con los chiquillos, ya tu lenguaje ya cambia y al cambiar de a poquito...

Entrevistadora: la sensación

Persona entrevistada: sí, y tu lenguaje va cambiando igual va cambiando la sensación y al revés o sea, si tu sensación con el equipo está cambiando porque hay mayor confianza y mayor apertura a otros tipos de diálogo, a otras preguntas, preguntas que quizás nadie te hace en el día y de acordarnos de ciertas cosas, quizás si un compañero dijo algo así como que tener esta escucha activa de pucha anotémosla, anotemos lo que dijo quizá dijo algo importante y quizá en la otra sesión se lo preguntamos igual. Oye, ¿cómo te fue con

esto? Es como pequeñas cosas siento yo en el comunicar que en el tiempo van a darnos aperturas para más cosas todavía

Entrevistadora: Bueno, entonces terminamos la entrevista con esta última pregunta.

Cierto que te agradezco mucho por tu participación

CONSENTIMIENTO INFORMADO



**UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE POSGRADO**

*PROYECTO DE INVESTIGACIÓN UNO PARA TODOS Y TODOS PARA UNO:
COLABORACIÓN DISCIPLINARIA Y SALUD MENTAL EN CHILE*

Declaración de consentimiento informado

En _____, a _____ días del mes de _____ del _____ yo,
_____, RUT _____, declaro que he sido informado/a
acerca de

- Las características y los objetivos de la investigación titulada “Uno para todos y todos para uno: Colaboración disciplinaria y salud mental en Chile”, sobre la relación colaborativa entre las disciplinas para fines terapéuticos en salud mental en Chile a través de un estudio de caso sobre la corporación I.P.S.A.L en el contexto de la elaboración del presente proyecto de tesis para optar al grado de Magíster en Psicología Clínica de Adultos, de la Facultad de ciencias sociales de la

Universidad de Chile, llevada adelante por Camila Catalán como investigadora principal.

- Que los investigadores suscriben el *Código de ética profesional del Colegio de psicólogos de Chile*.
- Que tengo derecho a participar de y abandonar la investigación y que toda la información que provea será tratada preservando mi anonimato.
- Que la información generada será utilizada sólo con fines académicos, más concretamente, la publicación de un artículo científico, la presentación en un congreso científico y la socialización de los resultados en la comunidad académica de la Universidad de Chile; y, finalmente,
- Que mi participación en la investigación y a la que me comprometo en la medida de mis posibilidades y de no mediar novedad consistirá en dar una entrevista y, en algunos casos, formar parte de un grupo de discusión.

Firma