

# Psicología Hoy

Nº5

Estudiar Psicología  
en Chile



UNIVERSIDAD  
ALBERTO HURTADO  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



# ¿LEY ANTI-BULLYING?

ALGUNAS CONSIDERACIONES ANTES DE DISCUTIR UNA LEY DE ESTE TIPO. ENTRE ELLAS: FOCALIZARSE EN LA VIOLENCIA PUEDE CONSTITUIR UNA PERSPECTIVA DE CORTO ALCANCE SI NO CONSIDERA UN MARCO ORIENTADOR MAYOR.

*Por Christian Berger\**

*\*PhD. Director Carrera de Psicología, Universidad Alberto Hurtado.*

Diversos casos de violencia escolar que han recibido gran cobertura mediática en el último tiempo han potenciado la discusión sobre la ley denominada “anti-bullying” impulsada por el Ministerio de Educación. La urgencia con que se ha planteado el debate ha centrado los argumentos en la necesidad de reaccionar ante los casos de violencia—y en especial de *bullying*—y en la premura por lograr que estos casos “no se vuelvan a repetir”. Sin embargo, la evidencia internacional demuestra que la prevención de la violencia escolar supone procesos de mediano y largo plazo, y no necesariamente enfocados en la casuística.

Antes de discutir la posibilidad de desarrollar una ley para la violencia y en particular el matonaje escolar, parece necesario argumentar la pertinencia de generar dicha ley. La tensión existente entre comprender a estudiantes como sujetos en formación, o bien entenderlos como sujetos infractores de la ley, puede ser iluminada desde la psicología del desarrollo y desde la educacional. ¿Son los hechos de violencia comprensibles desde dinámicas sociales y de desarrollo? De ser así, un abordaje a la violencia pasaría por la generación de instancias de aprendizaje y desarrollo social y emocional. Si, por el contrario, la violencia escolar es comprendida como algo constitutivo de las personas y se asocia a una potencial criminalidad, un abordaje punitivo y centrado en la sanción sería comprensible. Para iluminar esta discusión, me parece pertinente señalar al menos tres dimensiones que debieran ser consideradas en una conversación seria sobre el tema.

En primer lugar, hay que definir el objeto de la intervención propuesta. ¿Es la prevención de la violencia, o la promoción de una sana convivencia?

Si bien ambos aspectos no se excluyen entre sí y probablemente cualquier intervención efectiva contempla estrategias en ambos frentes, cuando se trata de discutir normativas parece de suma relevancia clarificar la orientación de ellas. Si se comprende la violencia como una forma disfuncional de relaciones interpersonales, la consecuencia de esto es la necesidad de desarrollar las competencias, tanto a nivel individual como a nivel grupal y contextual, para favorecer relaciones positivas y nutritivas. No se trata de identificar a los estudiantes violentos e intervenir exclusivamente con ellos, sino más bien de generar una comunidad en la cual exista un claro rechazo a la violencia, pero más importante aún: que se aseguren las condiciones para el establecimiento de relaciones positivas. Entre estas condiciones podemos mencionar normativas claras y compartidas, espacios de participación, congruencia entre los objetivos institucionales y el actuar de todos los miembros de la comunidad educativa, actividades extracurriculares, espacios intencionados y validados en el currículum de desarrollo socioemocional e instancias encargadas de velar por la resolución de conflictos, entre otros. Por el contrario, el foco en la prevención de violencia pone énfasis en las conductas a extinguir, pero no ofrece directrices sobre cuáles son las conductas esperadas, o cómo se espera que sea la vida social

al interior de la escuela. En este sentido, focalizarse en la violencia puede constituir una perspectiva de corto alcance si no considera un marco orientador mayor.

Una segunda consideración es la unidad de análisis que guía las orientaciones en convivencia y violencia escolar. Cuando se pretende sancionar determinadas conductas, es necesario clarificar responsabilidades en función de dichas conductas, y el nivel en el cual es necesario promocionar una sana convivencia. Los modelos teóricos avalados por la evidencia empírica muestran que los factores asociados a la violencia escolar se encuentran en diferentes niveles de complejidad social (individual, grupal, institucional, cultural), por lo que cualquier indicación en estos temas debiera hacerse cargo también de esta complejidad. Por ejemplo, sancionar a los individuos que ejercen conductas violentas sin considerar los contextos en los cuales se desarrolla, deja de lado la necesidad de intervenir también en dichos contextos. En la misma línea, sancionar a una escuela porque existen casos de violencia en su interior sin considerar variables de contextos, o bien responsabilizar a los padres y exigirles medidas reparatorias, implica las mismas dificultades. Así, una mirada centrada en las sanciones hace difícil integrar estos niveles, mientras que una perspectiva promocional de convivencia permite favorecer estrategias integradas en estos distintos niveles.

Por último, es importante clarificar la noción de estudiante y de desarrollo que subyace a una iniciativa como esta. La evidencia es clara respecto de los efectos negativos que tiene el alejar a un estudiante de su institución educativa, y al mismo tiempo de lo importante que es, tanto para el agresor, la víctima, y el resto de los estudiantes, la posibilidad de elaborar y reparar cualquier situación de violencia en la escuela. Generalmente los modelos de intervención que adoptan una perspectiva punitiva focalizan su apoyo a las víctimas de violencia; no obstante, estudios longitudinales muestran que en el largo plazo son los agresores quienes presentan mayores problemas de salud mental, cuando no han tenido la oportunidad de elaborar sus conductas y reparar el daño causado. En otras palabras, una perspectiva centrada en el desarrollo comprende a un niño que tiene conductas violentas como un sujeto también en formación, que necesita instancias de acompañamiento para generar alternativas de acción funcionales y nutritivas tanto para sí mismo como para sus compañeros.

Las consideraciones anteriores no implican aceptar la violencia, ni dejarla sin sanción, pero pretenden orientar cualquier intervención desde una perspectiva de desarrollo y de generación de individuos y contextos pro-sociales, nutritivos, y de mayor bienestar. En este sentido, parece de gran relevancia fundamentar de manera adecuada una ley en estos temas, pues fácilmente puede transformarse en un listado de faltas y sus respectivas sanciones —no necesariamente reparatorias del daño— y olvidar que los destinatarios son sujetos en formación que dependen de las oportunidades y condiciones que el contexto sociocultural y educativo les puede ofrecer. ●



*\*PhD. Decano Facultad de Psicología,  
Universidad Alberto Hurtado*

# Estudiar Psicología en Chile

CUANDO UN ESTUDIANTE DE CUARTO MEDIO DECIDE ESTUDIAR PSICOLOGÍA —DECISIÓN COMPLEJA EN SÍ MISMA—, SE ENFRENTA A UN ESCENARIO DE OFERTA ACADÉMICA ENORME Y VARIADA. DÓNDE ESTUDIAR SE TRASFORMA EN UNA ELECCIÓN TANTO O MÁS COMPLEJA QUE LA OPCIÓN VOCACIONAL.

*Mauricio Arteaga M.\**

La elección vocacional es una decisión que compromete a un estudiante no sólo por los cuatro a siete años que pasará estudiando, sino que también a quien financie los estudios a cancelar, en promedio, unos \$15 millones en cinco años, la mayoría de las veces endeudándose por la totalidad o una parte significativa de este monto. Además, la elección vocacional compromete al estudiante con un oficio, profesión que deberá ejercer durante toda su vida laboral, y con la cual debería alcanzar su desarrollo personal, familiar y financiero.

No hay en el mercado chileno ningún producto o servicio que tenga tanta variedad de oferta y de cuya elección se deriven consecuencias tan trascendentes. Elegir banco, sistema de cobertura de salud o AFP es un proceso más simple. Por lo demás, casi todos estos bienes y servicios se pueden cotizar, comparar, incluso devolver, y existen instituciones públicas y privadas que se dedican a orientar al consumidor en su elección.

En la “industria” universitaria estas instancias son escasas y cuentan con información poco confiable para orientar al estudiante. Una de ellas son los rankings.

## EL PANORAMA DE LOS RANKINGS

En 2010, 43 planteles de educación superior ofrecen programas conducentes a la licenciatura y al título profesional de psicólogo en modalidad diurna y/o vespertina. Son 124 programas, 42 en Santiago y 82 en regiones. Esto significa 2.279 vacantes en la Región Metropolitana, que representan aproximadamente el 42% de todas las vacantes ofrecidas en 2010 en el país (5.453 en total).

La jerarquización más antigua del país –fundada más en la tradición que en la calidad– es la distinción entre Universidades pertenecientes al Consejo de Rectores (CRUCH) y las llamadas “privadas”. A las primeras se les asocia con la tradición, la calidad, el servicio público, la formación de las elites intelectuales, incluso con pertenencia al Estado. A las segundas se las ha asociado (desde sus orígenes a comienzos de los años ochenta) a instituciones de mala o mediocre calidad, destinadas a formar a las elites económicas (no intelectuales) y que buscan más el lucro de sus dueños que un fin de servicio público. Primer equívoco: una parte importante de las universidades que pertenecen al CRUCH son corporaciones de derecho privado, y por tanto no son diferentes en su origen de las llamadas “privadas”.

Independiente del origen, esta segregación se asocia muy poco a la calidad. Es efectivo que las tres o cuatro mejores universidades del país pertenecen a este grupo, también en lo que respecta a Psicología, pero también es cierto que desde hace dos décadas existen

cada vez más universidades “privadas” que han superado en indicadores de calidad a varias universidades pertenecientes al CRUCH.

Otro sistema para jerarquizar las universidades, en Chile y el mundo, son los rankings. A nivel mundial existen dos estándares: el de Shanghai (ARWU) y el Times Higher Education World University Ranking británico. En Chile los más populares son los de las revistas *Qué Pasa* y *América Economía*. Con diferencias metodológicas importantes entre ambos, los dos se construyen sobre una mezcla de percepciones de futuros empleadores de las disciplinas y carreras más populares y demandadas, con otros indicadores: calidad docente, calidad de estudiantes en puntaje PSU, infraestructura, acreditación, investigación, publicaciones, y otros, ponderados con pesos relativos para cada indicador.

Así, cada carrera es calificada en una serie de indicadores, lo que da un ranking de las “10 mejores” y las que siguen.

Dentro de las complejidades de este sistema, incluyendo los motivos ideológicos y políticos (de quién es la revista, quién la lee, por qué se hace el ranking), se debe considerar el peso excesivamente alto que se le otorga a la percepción de mercado laboral para valorizar la calidad de un programa o carrera en particular. En este sentido, las universidades con más titulados, las más masivas, las más antiguas y las que gastan más dinero en publicidad, siempre estarán más “en mente” de los empleadores, aunque tengan pocos académicos y bajos índices de productividad científica.

Además, ¿por qué comparar la cantidad y calidad de docentes contratados en un plantel con la cantidad de salas de clase y multicanchas de una institución? ¿O el valor de la acreditación de una carrera versus la opinión de un grupo de ejecutivos, potenciales contratantes de los titulados de tal o cual carrera? ¿Es necesariamente mejor una universidad con más espacios físicos que una con más profesores de planta?

Por otro lado está el concepto de calidad en sí mismo. En la revista *Qué Pasa* se definió calidad según la opinión mayoritaria de mil ejecutivos encuestados “Un 39% se inclinó por considerar clave al cuerpo académico docente del plantel. Un 29% dijo que era la exigencia académica, seguido por un 24% que opinó que era contar con una infraestructura adecuada para impartir carreras. Formación profesional y valórica de los estudiantes, así como investigación y desarrollo también son factores considerados”.<sup>1</sup>

¿Qué debe ponderarse más, un cuerpo académico de excelencia en la docencia o uno que investigue temas relevantes para el país? ¿Un cuerpo académico con formación de postgrado o uno que acerque al estudiante a su futuro campo laboral?

Ciertamente, los rankings de universidades tampoco consideran



un factor decisivo para una gran cantidad de estudiantes y sus familias al momento de elegir: las facilidades de acceso económico.

¿Acaso no debiera ser un indicador de calidad de una universidad o carrera la cantidad de becas que entrega, o los servicios de apoyo financiero que ofrece a sus futuros estudiantes? Si se cree que la calidad es un atributo inseparable de la equidad, entonces sí debiera considerarse.

#### UNA RECOMENDACIÓN CERCANA

Como el pudor y la decencia lo indican, no sería adecuado que le recomendara al lector que la Facultad de Psicología de la Universidad Alberto Hurtado es una gran alternativa para estudiar Psicología. Pero sí se puede aconsejar qué es lo que debe buscar para decidir dónde conviene estudiar esta carrera<sup>2</sup>:

1. La cantidad de académicos contratados jornada completa y la proporción de estudiantes por académico. Es un indicador de la disponibilidad real de profesores que tendrá un estudiante durante su carrera.
2. La cantidad de investigación realizada por los académicos de tiempo completo medida en fondos públicos obtenidos y cantidad de publicaciones realizadas. Indica la calidad del cuerpo académico, porque parte de su función es generar conocimiento público y relevante para el país.
3. Número de estudiantes por curso y promoción, número de secciones y cantidad de alumnos por sección. Indica algunas características de las orientaciones pedagógicas que sostiene la unidad en particular, particularmente lo personalizado o lo masivo del proceso de enseñanza.
4. Promedio PSU de los estudiantes matriculados. Es un indicador traicionero. Si bien a mayor puntaje PSU se espera un mejor rendimiento universitario, lo que conllevaría un ambiente académico más rico, también el puntaje de PSU se asocia fuertemente al origen socioeconómico del estudiante, por lo que es un indicador de selectividad no asociado al mérito ni al talento *per se*.
5. Becas para matrícula, por rendimiento, por situación socioeconómica, duración de la beca y condiciones de mantención. Indicador directamente asociado a la posibilidad de acceso a la educación superior, índice de vocación de servicio público de una institución.
6. Recursos educacionales: Computadores, Biblioteca, salas de clase, Centro de Atención Psicológica, laboratorios. Indica, en parte, dónde se invierte al dinero que los estudiantes entregan a la institución: en aspectos centrales para la labor universitaria (docencia, investigación y extensión) o en parafernalia.
7. Acreditación de la Universidad y la carrera. Es un indicador de autorregulación interna de cada institución y carrera, es decir, si cada unidad es capaz de conocer sus fortalezas y debilidades y mantener mecanismos sistemáticos para hacerles frente a los problemas y potenciar sus ventajas. También indica que la institución tiene acceso al Crédito con Aval del Estado.

Las orientaciones que entregamos no son exhaustivas ni jerárquicas, pero sin duda ayudarán a un potencial estudiante a discriminar dentro de una oferta académica en Psicología excesivamente amplia y de disímil nivel en calidad.

Suerte en ello. ●

<sup>1</sup>Revista Qué Pasa, diciembre 2010, págs. 16-17

<sup>2</sup>La mayoría de estos indicadores los puede encontrar en [www.cned.cl](http://www.cned.cl)



\*Psicólogo Laboral,  
Académico Facultad  
de Psicología UAH

# CAMBIO DE TRATO EN EL SECTOR PÚBLICO

Fernando Contreras\*

En las últimas semanas se han concretado dos previsibles consecuencias del cambio de gobierno en los ministerios y servicios públicos. La primera es una difícil negociación colectiva entre el Gobierno y la ANEF y la segunda son las decisiones de despido. ¿Qué nos dicen estos cambios respecto a la gestión del Estado?

Por momentos, la opinión pública parece ver con disgusto el proceso de negociación colectiva de los empleados públicos: considera indebido o excesivo su petitorio. Este primer problema debe analizarse desde tres puntos de vista. Desde el legal, el Estatuto Administrativo en su artículo 84 es explícito en prohibir la sindicalización y la huelga entre los funcionarios públicos, lo que equivale a un impedimento directo para negociar colectivamente. No obstante, hay un segundo antecedente normativo que permite entender la continuidad que ha tenido esta práctica: el Estado de Chile firmó en 2000 el convenio 151 de la OIT, que reconoce a los empleados fiscales el derecho a sindicalizarse y negociar colectivamente, lo que incluye, por cierto, el derecho a huelga. Al suscribir, el Estado chileno incorporó formalmente los principios de libertad sindical: organización, autonomía y autotutela.

Pero hay todavía un tercer elemento: la historia de las relaciones laborales entre la ANEF y las autoridades gubernamentales muestra una trayectoria de informalidad. Los acuerdos entre las partes han nacido de huelgas ilegales sin que el Convenio 151 haya logrado poner mayor control sobre el modo en que el derecho a negociación se ejerce en el sector público. La negociación desregulada perjudica la continuidad de los servicios que el Estado ofrece a los ciudadanos y hace depender el ejercicio de los derechos laborales a la voluntad política del gobierno.

Por tanto, la notoria dificultad de la negociación no es sólo acercar la oferta de 4.2% a la demanda mínima de un 5%: se trata de dos actores que se observan con desconfianza y que se beneficiarían mutuamente si hubiera un marco legal que aportara orden a la presentación de demandas y procedimientos de negociación.

Pero simultáneamente a la negociación de condiciones de trabajo, por momentos de forma confusa, están ocurriendo despidos de personal a contrata y honorarios en muchos servicios públicos y mi-

nisterios. Legalmente el gobierno tiene las atribuciones para terminar estas relaciones contractuales, cuestión que resulta todavía más previsible cuando hay un cambio de coalición gobernante. En efecto: en la fundamentación de los despidos entregada por el gobierno se ha insistido en el cierre de programas, malas evaluaciones de desempeño y renovación de cargos a contrata que se presume serían ocupados por personas de filiación política adversa. ¿Cuál es entonces el problema?

La profesionalización de muchas organizaciones del sector público se ha hecho con modalidades de honorarios y contrata, de modo que la salida de estas personas supone una fuga de competencias y *know how* de muy difícil compensación para el sector público.

Pero además se trata de una pérdida cuantitativa. Chile es un país con un Estado relativamente pequeño: el promedio de empleados fiscales en la población activa en los países de la OCDE ronda el 14%,<sup>1</sup> mientras en Chile la proporción alcanza a un 12.5%, lo que se puede comparar con Holanda. ¿Es necesario reducir esta proporción? En función de las múltiples tareas del Estado que se evidencian en salud, educación, seguridad en el trabajo, sistemas carcelarios, de infraestructura y otros, reducir la dotación aparece como una decisión contradictoria.

Pero supongamos que no hubiera tal contradicción. Que las autoridades políticas tienen la legitimidad para tomar estas decisiones administrativas. ¿Qué es lo que sigue mostrándose como preocupante de estos despidos? Muchos de los altos directivos que han decidido prescindir de unas tres mil personas en las últimas semanas, son interinos. Por lo mismo, es perfectamente posible que cuando el Sistema de Alta Dirección Pública nombre a los/las ocupantes definitivos de los cargos, ellos se encuentren con la herencia de una dotación disminuida que reduzca la capacidad de los servicios para lograr sus metas.

Vistos en conjunto, la desconfianza entre el Gobierno y la ANEF, así como la reducción del número de profesionales y funcionarios, representa una señal negativa para la gestión de personas en el Estado. ●

<sup>1</sup> Panorama des administrations publiques 2009 - OECD © 2009 - ISBN 9789264061668

# magíster

# facultad de psicología

## UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO

LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD ALBERTO HURTADO ESTÁ CONTINUAMENTE DESARROLLANDO NUEVOS PROGRAMAS DE POSTGRADO QUE RESPONDAN A LAS DEMANDAS DE LA REALIDAD ACTUAL Y A LOS PROBLEMAS CONCRETOS DE CHILE Y EL MUNDO.



### **magíster psicología educacional**

Programa que pretende contribuir a la formación de profesionales capaces de comprender el ámbito educacional y generar estrategias que favorezcan el desarrollo integral en contextos educacionales.

contacto: Francisco Javier Reiter // [postgrado.psicologia@uahurtado.cl](mailto:postgrado.psicologia@uahurtado.cl)



### **magíster en psicología clínica: estudios sistémicos avanzados en familia y pareja**

Magíster desarrollado en conjunto con el Instituto Chileno de Terapia Familiar (ICHTF). El objetivo es generar un espacio para profundizar el estudio e investigación de temas vinculados a la Familia y la Pareja desde una perspectiva sistémica.

contacto: Pamela Soto // [psoto@uahurtado.cl](mailto:psoto@uahurtado.cl)



### **magíster en clínica psicoanalítica para niños y jóvenes**

Programa que responde a la necesidad de contar con profesionales capacitados para enfrentar la demanda por la promoción de la Salud Mental de los jóvenes y niños chilenos.

contacto: Francisco Javier Reiter // [postgrado.psicologia@uahurtado.cl](mailto:postgrado.psicologia@uahurtado.cl)



### **magíster en gestión de personas en organizaciones**

Este Magíster, dictado en conjunto con la Facultad de Economía y Negocios se basa en cuatro ejes: 1. Gestión de Recursos Humanos, 2. Relaciones Laborales, 3. Consultoría Organizacional y Coaching, 4. Investigación en gestión de personas.

contacto: Ileana Sánchez // [isanchez@uahurtado.cl](mailto:isanchez@uahurtado.cl)



### **magíster/diplomado en psicología clínica: trauma y psicoanálisis relacional**

El programa propone una formación de especialización profesional basada en un enfoque contextual del trauma. Se dirige a profesionales interesados en perfeccionar su práctica clínica con personas traumatizadas desde la perspectiva del psicoanálisis intersubjetivo y relacional.

contacto: Mauricio Arteaga // [marteaga@uahurtado.cl](mailto:marteaga@uahurtado.cl)

### **Magíster en psicología social: mención en intervención psicosocial y evaluación de proyectos sociales**

El programa ofrece una sólida formación teórica, metodológica y técnica, en intervención psicosocial y evaluación de proyectos sociales, que permite integrar y complementar estas competencias profesionales en el diseño, ejecución y evaluación de proyectos de intervención social.

contacto: Sebastián Ibarra // [sibarra@uahurtado.cl](mailto:sibarra@uahurtado.cl)

