

Sistematización.

Asesoría para la búsqueda de empleo, con un enfoque clínico sistémico en la localidad de

Usaquén.

Nelson Edgardo Donoso Carrillo

Corporación Universitaria Minuto de Dios.

Facultad de Ciencias Humanas y Sociales.

Psicología

Bogotá 2017

TABLA DE CONTENIDO:

1.	Presentación	3
2.	Justificación.....	4
3.	Descripción del contexto y estado inicial.....	8
4.	Descripción de la experiencia y soporte teórico – metodológico.....	18
5.	Análisis crítico de la experiencia.....	33
6.	Análisis reflexivo de su rol como practicante.....	40
7.	Devolución.....	43
8.	Referencias bibliográficas.....	45
9.	Anexos	46

PRESENTACIÓN:

A continuación, se hará mención de la experiencia que tuve en el lugar de práctica, desde el momento en que lleve a cabo, el diagnóstico de cómo el desempleo afecta a la localidad de Usaqué, hasta el desarrolló, la intervención y qué resultados arrojó todo este proceso.

El texto está dividido en 5 partes, en un primer momento se hará referencia a los aspectos más importantes que se encontraron al momento de ingresar al lugar de práctica, dando una descripción del lugar, los actores involucrados, el diagnóstico e intervención realizadas por el practicante.

Por otro lado, como segundo apartado, se hace referencia a la profundización teórica sobre cómo afecta el desempleo a nivel nacional y en la localidad de Usaqué, que es donde me encuentro ubicado; a partir de esta recolección de datos se puso en marcha un plan de acción, el cual no solo aportaría significativamente a la comunidad, sino que también apoyaría los procesos y servicios que brinda el consultorio social.

En tercer lugar, se presenta un análisis crítico de la experiencia el cual consiste en describir el proceso que se llevó a cabo durante la experiencia, donde se hará énfasis, en las dificultades, el aprendizaje y las oportunidades de mejora que se vivenciaron en el desarrollo de ésta.

El cuarto apartado consiste en describir de manera reflexiva el rol como practicante que se tuvo durante el proceso en el campo de psicología específico y por último se hará referencia a la presentación que tuvo el estudiante como apoyo para realizar la socialización en el sitio de práctica sobre la sistematización.

JUSTIFICACIÓN:

La importancia de esta sistematización está sustentada en 3 líneas, las cuales son: el impacto social, el aporte institucional y el aporte a la psicología, las dos primeras líneas van muy de la mano, ya que la Corporación Universitaria Minuto de Dios siempre ha tenido un gran interés en aportar significativamente a la comunidad, brindando espacio de apoyo y acompañamiento, siendo una muestra de esto los consultorios sociales.

Allí no solo se prestan servicios que ayudan de manera significativa a la comunidad, sino que también se realizan procesos de análisis y reflexión frente a las problemáticas sociales, en las cuales lo primero que se hace es: identificar la población o las diferentes situaciones donde se evidencian dificultades, partiendo de esto se realiza un diagnóstico para de esta manera prestar una atención coordinada y sinérgica, que fortalezca las potencialidades y ayude a la comunidad a mejorar progresivamente, todo esto en coherencia con la misión institucional.

En el mes de marzo del año 2016, se abrió un nuevo consultorio social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios en la localidad de Usaquén, más exactamente en el barrio San Cristóbal Norte, normalmente estos consultorios se manejan sobre unas líneas de acción, entre las que encontramos: víctimas del conflicto armado, adulto mayor, asesoría en adquisición de vivienda, personas con discapacidad, familia (pareja, niñez, jóvenes y mujeres) y asesoría para la búsqueda de empleo, las cuales son las que rigen los temas sobre los cuales se van a intervenir en la comunidad o los posibles servicios que puede brindar este espacio.

Al momento de mi ingreso como practicante, el consultorio se encontraba en proceso de organización e implementación de los diferentes servicios que podía prestar, ya que aunque en todos los consultorios se trabajen las mismas líneas de acción, las necesidades de las personas dependiendo de la localidad no son las mismas; ya se venían manejando algunas temáticas como lo eran las asesorías psicológicas, jurídicas y adquisición de vivienda, pero faltaban hacer investigaciones sobre las restantes; por esta razón la coordinadora del consultorio delegó a los practicantes que se encontraban en ese momento que realizarán la investigación y el proceso pertinente para poder poner en práctica lo que hacía falta.

Debido a esto llevé a cabo una investigación pertinente sobre cómo se ve afectada la localidad de Usaquén en el ámbito del desempleo, este tema resulta de gran importancia trabajarlo porque según el DANE (2016) el índice de desempleo en esta localidad corresponde al 1,7% lo cual impacta a la comunidad ya que este porcentaje se ve vulnerado y presenta grandes necesidades a nivel de su calidad de vida, de esta manera se pretende trabajar sobre la línea de acción correspondiente a la asesoría en la búsqueda de empleo.

Por esta razón, la sistematización es importante a nivel social ya que el trabajo realizado pretendía aportar de manera positiva sobre esta cifra de desempleo que se encontraba presente en la localidad de Usaquén, ya que las personas desempleadas, como lo menciona Buendía (1990), tienen dificultades no solo a nivel social y económico sino también impacta a nivel psicológico, esto se debe a que:

Obtener un empleo es una expectativa social y cultural adquirida desde la infancia y desde entonces continuamente reforzada a través de las influencias de la escuela, la

familia y los medios de comunicación; y cuando el individuo logra insertarse en el mundo del trabajo, accede a un nuevo estatus y a una nueva identidad social. El desempleo interrumpe este proceso con lo que va a generar una nueva experiencia de derrota y de fracaso (Pag 22).

En ese orden de ideas, no solo estaríamos orientando a las personas que asistan al consultorio social a aumentar sus posibilidades de buscar empleo, si no también les estaríamos aportando positivamente en cuanto a los aspectos psicológicos, mejorando progresivamente sus sentimientos negativos de derrota y de frustración.

En cuanto a la línea de aporte a lo institucional, la Corporación Universitaria Minuto de Dios (2016), dentro de su misión menciona, “ofrecer educación superior de alta calidad y pertinente, con opción preferencial para quienes no tienen oportunidades de acceder a ella, a través de un modelo innovador, integral y flexible” (párr. 1) de esta manera no solo ayudan a que la población en general pueda acceder a estos servicios, sino que también, forman excelentes seres humanos, profesionales competentes, éticamente orientados y comprometidos con la transformación social y el desarrollo sostenible (UNIMINUTO, 2016, párr. 1)

Partiendo de lo mencionado anteriormente uno de los factores con mayor significancia para la Corporación Universitaria Minuto de Dios es el desarrollo y la transformación de lo social; de allí la importancia de que las personas que hagan parte de UNIMINUTO se puedan empoderar y trabajar en pro de mejorar la calidad de vida de las personas, lo cual se pone en evidencia en esta sistematización.

Por otro lado, sistematizar esta experiencia, también es importante para la psicología debido a que se encuentran investigaciones que hablan de lo necesario de potencializar las capacidades para el mercado laboral, ya que éstas influyen de manera positiva en la persona, en su autoestima, con sus proyecciones de vida o por otro lado con su identidad, como lo menciona Hernández (2002):

La identidad laboral es una parte de la personalidad que se refiere a lo singular, pero se opera en el orden de lo intersubjetivo, en la relación con los otros... El trabajo es constitutivo de nuestra identidad: lo que hago condiciona quien soy (párr. 2).

Esto va muy de la mano con la *Orientación Vocacional*, que se entiende como el proceso de “ayudar a la persona a que elabore un concepto adecuado de sí mismo y de su papel en el trabajo, acompañándola en el autodescubrimiento y elaboración de sus proyecto de vida” (Recursos humanos, 2010, párr. 2).

A pesar que las investigaciones indican la importancia de potenciar las capacidades para el mercado laboral, ninguno de los autores consultados dice cómo lograr hacerlo, por lo tanto con este trabajo, se hará la puesta en práctica de los sustentos teóricos con una población bogotana, que presenta vulnerabilidades como las encontradas en la localidad de Usaquén. Adicionalmente a esto, la sistematización, presentará la forma de cómo se puede intentar construir una red de empleo y los aportes que puede traer si se logra estructurar de una manera correcta.

Gracias a la recolección de datos, como lo son la orientación vocacional y la identidad laboral, entre otros, se pudo dar paso para la elaboración de los talleres, éstos iban dirigidos a los participantes del consultorio social, que estaban enfocados en trabajar diferentes aspectos, donde el ideal era poder brindar diferentes herramientas que pudieran servir para tener un apoyo adicional a la hora de buscar empleo, por otro lado también se les orientó teniendo en cuenta algunos aspectos psicológicos como los ya mencionados anteriormente.

En conclusión, la sistematización de esta experiencia estaría realizando aportes no solo al escenario de práctica en el que se encuentra ubicado el estudiante y a las personas aledañas al consultorio Social Coprogreso UNIMINUTO, sino que también se aporta en gran medida a la psicología, en cuanto a la puesta en práctica de los sustentos teóricos recogidos. Por otro lado, se contribuye de manera específica a la formación del profesional de manera reflexiva y crítica frente a su quehacer,

Como lo resalta el enfoque praxeológico de UNIMINUTO. La sistematización le permite al estudiante dar cuenta de su aporte profesional en el campo de práctica específico. Lo anterior estaría enmarcado en el proceso de devolución creativa que idealmente genera un impacto transformador en el campo de práctica y en el/la estudiante en formación (UNIMINUTO 2016, Pág-1).

DESCRIPCIÓN DEL CONTEXTO Y ESTADO INICIAL.

Mi proceso de práctica inicia en el primer semestre 2016 el 3 de mayo, en uno de los Consultorio Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, éstos, son espacios que prestan diferentes servicios a la comunidad en general, nacen alrededor del año 2002;

con el fin de mejorar el nivel de información y conocimiento de la población que habita la zona de influencia cercana a la universidad.

En un principio prestaba servicios en los municipios aledaños a Bogotá, (Funza, Cota, Chía, Cajicá,) en alianzas que se crearon con las comisarías de familia, Juntas de acción Comunal, entre otros. Estos consultorios sociales son espacios de apoyo, orientación, acompañamiento, y asesoramiento de servicios sociales, dirigidos a toda la comunidad sin exclusión alguna; esto se hace con el fin de abordar las diferentes demandas y necesidades que se presentan en la sociedad y que están presentes en cada uno de los grupos poblacionales.

En la actualidad se cuenta con 13 consultorios sociales a nivel de Bogotá y Cundinamarca, donde se prestan diferentes servicios, como los ya mencionados anteriormente, estos son llamados líneas de acción; en los cuales podemos encontrar: adulto mayor, asesoría en adquisición de vivienda, Familia (Pareja, jóvenes, niñez y mujeres), personas con discapacidad y víctimas del conflicto armado, con esto lo ideal es poder ayudar u orientar de alguna manera a la población donde se encuentra ubicado el consultorio.

Uno de los más recientes es el Centro Integral Coprogreso UNIMINUTO; el cual nace de la integración que se generó entre el Centro Integral, que se conformaba por el Cuerpo de Voluntarias Obras Sociales el Progreso – Coprogreso, el cual funcionaba únicamente como un jardín infantil y la Corporación Universitaria Minuto de Dios; esto permitió que no solo se abriera este espacio, sino que se pudieran ofrecer una mayor cantidad de servicios a la población, este nuevo consultorio abrió sus puertas a la

comunidad en el mes de mayo del año 2016, con el permiso de la Rectoría Bogotá Sur y Nuevas Regionales, la cual realizó la inauguración del Consultorio Social Minuto de Dios, Centro Integral COPROGRESO UNIMINUTO, el cual tendría como principal objetivo ofrecer servicios comunitarios en diferentes áreas, que fortalezcan las condiciones de vida de los habitantes de la localidad de Usaquéen (UNIMINUTO, 2016)

Gracias a esta fusión y del deseo de creer y aportar favorablemente a la comunidad, como lo menciona Umaña citada por UNIMINUTO, representante legal del Centro Integral Coprogreso-UNIMINUTO:

Este es un proyecto que lleva varios años. Desde hace un tiempo buscábamos una alianza con alguna empresa para salir adelante con este Centro. Hasta el momento teníamos 250 niños, pero con un lote muy grande y subutilizado. Después de tocar muchas puertas con instituciones, surgió esta alianza con El Minuto de Dios y desde el primer momento hubo la empatía por crecer, (UNIMINUTO, 2016 “abre las puertas de Consultorio Social Minuto de Dios en la Localidad Usaquéen” Parr. 5.)

Debido a esto, y como la comunidad estaba en constante interacción con el jardín, fue mucho más fácil el reconocimiento por parte de los habitantes de la localidad y más que todo de los barrios aledaños al consultorio social, asimismo como lo menciona Durán citada por UNIMINUTO, Representante del cuerpo de voluntaria de obras sociales el Progreso-Coprogreso, "Esta alianza es importante, porque buscamos que la experiencia que tiene UNIMINUTO y su éxito en otros sectores de la ciudad pueda llegar a esta comunidad a través de diferentes actividades" (UNIMINUTO, 2016 “abre las puertas de Consultorio Social Minuto de Dios en la Localidad Usaquéen” parr. 6.)

Otro factor importante para darse a conocer y para que se tuviera una buena acogida por parte de la comunidad, fue el hecho de que se quería seguir trabajando bajo las bases que se impusieron por las Voluntarias que han trabajado durante 65 años en el Jardín infantil, formando niños de la zona; y con el cual se generó la alianza. Partiendo de esto UNIMINUTO, quería dar paso para que, las más de cuatro generaciones formadas en las aulas de su jardín, tuvieran la oportunidad de un crecimiento académico, proyectándolas a la educación superior a través de la oferta que brinda nuestra Institución con su capacidad de cobertura, calidad y flexibilidad, que permite el acceso a la Corporación Universitaria de todos los grupos poblacionales (UNIMINUTO, 2016)

Al momento de mi ingreso en este lugar de práctica, el grupo de trabajo estaba conformado por: El Director del CSMD, la Coordinadora, El Director de Mercadeo Víctor y 3 practicantes de Psicología y una practicante de trabajo social; Con el apoyo de todos se estaban ofreciendo varios servicios, entre los cuales se encontraban: La asesoría para la búsqueda de vivienda, asesoría psicológica, y algunos talleres, para mujeres y adultos mayores.

Por esta razones como apoyo a lo que se venía gestando en ese momento yo tenía que realizar asesorías psicológicas a las personas que solicitaran de este servicio, y por otro lado como el Centro integral Coprogreso UNIMINUTO era relativamente nuevo, se hizo la propuesta para empezar a trabajar sobre la "asesoría para la búsqueda de empleo" empezando por el diagnóstico, de esta manera se tenía que indagar sobre las necesidades que existían en la localidad, por tal motivo, se llevó a cabo una indagación teórica, que pretendía recoger información importante sobre los índices de desempleo de la localidad,

donde se pudo evidenciar que el 1.7% de los habitantes de esta localidad se presentaba desempleada (DANE, 2016) y uno de los ideales de la experiencia que aquí se sistematiza, era poder dar a conocer el paso a paso, para implementar un plan de acción que generara aspectos positivos para los habitantes de la zona en cuanto a la asesoría para la búsqueda de empleo.

Por otro lado para determinar las necesidades de las personas y con el fin de crear una red de apoyo interinstitucional, con las grandes, medianas y pequeñas empresas se plantearon dos encuestas, una dirigida a las personas del común (Anexo #1) y la otra a los empleadores de la cual se hará mención más adelante, la primera tenía como objetivo; indagar las necesidades que tienen los habitantes de la comunidad de Usaqué, frente a la búsqueda de empleo y vinculación laboral; Esta estaba dividida en 6 preguntas cerradas, (esta encuesta se realizó a 20 personas, en las preguntas 2,3,5 podían escoger varias opciones de respuesta, según el criterio de cada participante) a continuación se hará mención de las preguntas realizadas :

Tabla 1.

Primera pregunta, encuesta dirigida a las personas del común.

1. ¿Trabaja usted cerca de su vivienda?	
Si	8
No	12

En referencia con la Tabla 1 se pudo deducir que; aunque en los barrios aledaños al consultorio social, existe variedad de tiendas comerciales, no se encuentra un gran número

de empresas grandes con opciones de empleo, por esta posible razón los habitantes deben desplazarse a otras localidades o a otros barrios lejos de su lugar de vivienda.

Tabla 2.

Pregunta número 2, encuesta dirigida a las personas del común.

2) En el momento de acceder a un empleo, los principales inconvenientes a los que se enfrenta, pueden ser:	
Nivel educativo	9
Experiencia laboral	15
Baja remuneración	12
Saber otro idioma	11
Uso de herramientas digitales	16
otro:	2

En los datos arrojados en la Tabla 2, podemos notar que unos de los mayores inconvenientes son: el uso de herramientas digitales y la experiencia laboral, en cuanto a la primera en el relato de los participantes se hacía evidente que la tecnología cada día toma más fuerza en la cotidianidad, por esta razón se hace tan importante saber usar estos recursos para poder tener más posibilidades de éxito a la hora de conseguir empleo.

Tabla 3.

Pregunta número 3, encuesta dirigida a las personas del común.

3) ¿Por qué medio se entera usted de las ofertas laborales?	
---	--

Periódico	14
Internet	9
Voz a voz	18
Avisos (Volantes, radio, televisión)	17

Para nosotros los resultados en la Tabla 3 eran importantes, porque se nos daba a conocer ¿Por qué medios se enteraban las personas sobre los empleos que se ofertaban?, esto con el fin de que a la hora de empezar a implementar una red de empleo que era el objetivo principal, tuviéramos más o menos una idea de ¿Cómo y por qué medio podíamos ofertar las vacantes?.

Tabla 4.

Pregunta número 4, encuesta dirigida a las personas del común.

4) ¿Conoce que empresas, locales comerciales o instituciones se encuentran dentro de la localidad?	
Si	3
No	5
Ns/Nr	12

En la Tabla 4 encontramos los datos sobre la cuarta pregunta esta iba ligada con la primera, aquí reafirmamos el hecho de las pocas empresas que existen en la zona, ya que la mayoría de personas no menciona ninguna.

Tabla 5

Pregunta número 6, encuesta dirigida a las personas del común.

6) ¿Se siente a gusto con el trabajo que está desempeñando?	
Si	8
No	12

La pregunta 5 no se menciona en este momento porque no proporciona información relevante al documento, ya que tiene que ver con cuestiones personales de por qué las personas cambian de empleo, en este caso no nos brinda información relevante para la construcción del documento.

Por otra parte, la Tabla 5 corresponde a la pregunta 6 la cual nos arrojó datos preocupantes ya que más del 50% de personas que respondieron las encuestas no estaban a gusto con el trabajo que desempeñaban, esto un poco relacionado con la identidad laboral, que nos dice que, "en nuestra sociedad el trabajo es constitutivo de nuestra identidad: lo que hago condiciona quién soy" (Hernández, 2002) en ese sentido la personas no sienten una identidad con las labores que están realizando, y se hace necesario realizar una orientación para que puedan auto-reconocerse y buscar lugares de empleo de acuerdo a sus habilidades y gustos.

Por otro lado, como se mencionó anteriormente se realizó una encuesta dirigida a los empleadores (Anexo #2), la cual pretendía dar a conocer la actividad laboral en la localidad de Usaquén con mira a la conformación de la red de empleo de la localidad, esta se dividió en 5 preguntas cerradas en las cuales las preguntas 1,3,4,5 podían tener varios opciones de respuesta, en este caso solo se hará mención de 3 que se hacen relevantes para

el documento, ya que las otras, hacen referencia a las preferencias que tiene el empleador para contratar al personal y esta información aunque nos aportó para el diagnóstico y la construcción de los talleres, en este momento no se hace necesario hablar de éstas.

Como se mencionaba con anterioridad, en los barrios aledaños al consultorio social, existen varios locales comerciales, por esta razón las encuestas se les realizaron a los empleadores de estos locales, a continuación, se presentan lo respondido por los participantes:

Tabla 6.

Pregunta número 1, encuesta para los empleadores.

1) ¿Qué competencias laborales tendría usted en cuenta a la hora de contratar una persona?	
Valores y ética	13
Relaciones interpersonales	11
Trabajo en equipo	16
Habilidades en la comunicación	14
Uso de herramientas informáticas	12
Sentido de pertenencia	18
Planeación	14
Adaptación	17
Compromiso	18
Responsabilidad	19

Otra.	0
-------	---

La información recogida en la Tabla 6, nos sirvió para determinar qué aspectos eran más importantes para los empleadores y que podíamos empezar a potenciar en los asistentes.

Tabla 7.

Pregunta número 2 encuesta para los empleadores.

2) ¿En qué mes y para qué temporada contrata usted más personal?	
Diciembre	15
Enero	12
Septiembre	8
Octubre	5

Por otro lado, los datos que se encuentran en la Tabla 7, nos ayudaron a determinar los meses en que más se aumentaba la oferta laboral en los locales comerciales aledaños al consultorio, se podrían empezar a ofertar los empleos con la red de empleo que se tenía pensado crear.

Tabla 8.

Pregunta número 5 encuesta para los empleadores.

5) ¿Qué medios utiliza para ofertar sus vacantes?	
---	--

Internet	5
Voz a voz	16
Periódicos	4
Avisos (Volantes, radio, televisión)	14

Por último en la Tabla 8 se encuentra la pregunta número 5, como ya se había mencionado anteriormente, para nosotros era importante conocer por qué medios los empleadores ofertaban los empleos, esto con el fin de que, a la hora de empezar a implementar la red de empleo, tuviéramos más o menos una idea de cómo y por qué medio podíamos ofertar las vacantes.

DESCRIPCIÓN DE LA EXPERIENCIA Y SOPORTE TEÓRICO – METODOLÓGICO.

La práctica que escogí para finalizar mi carrera fue en psicología clínica sistémica y como ya lo he mencionado anteriormente el lugar que me asignaron, fue el consultorio social Centro Integral Coprogreso UNIMINUTO; éste estaba más dirigido en trabajar temas social – comunitarios, por lo que poner en práctica los aspectos clínicos sistémicos fue un reto.

Para empezar la psicología sistémica, es un enfoque que llevó a cabo un estudio exhaustivo de la comunicación y relación que existe dentro de un grupo en el cual se generan diferentes interacciones, lo que también podemos llegar a denominar como un sistema” (Universidad Internacional de Valencia, S.f, Parr. 1). A continuación, vamos a presentar algunos conceptos que son relevantes para la construcción del documento.

Primero que todo el término sistema, como lo menciona Bertalanffy (1969), son un conjunto de elementos en constante interacción. En el caso de los seres humanos los sistemas que podemos encontrar son: la familia, empresa, pareja, amigos, etc, éstos están contenidos por individuos los cuales cuentan con historias, mitos, reglas y persiguen un fin común; por lo tanto, podríamos decir que se componen por una estructura y que a la vez es funcional.

Como se menciona anteriormente los diferentes sistemas están conformados por personas, los cuales están en constante interacción, a esta construcción se le denominó Red, Carlos Sluzki , al ser un gran exponente de la teoría de las redes sociales, define como red a:

La suma de todas las relaciones que un individuo percibe como significativas o como diferenciadas de la masa anónima de la sociedad. Esta red corresponde al nicho interpersonal de la persona y contribuye sustancialmente a su propio reconocimiento como individuo y a su imagen de sí. La red social personal puede ser registrada como mapa mínimo que incluye a todos los individuos con los que interactúa una persona (Sluzki, s.f, citado por Campos, s.f).

Esto a un nivel muy generalizado, pero ésta también posee ciertas características estructurales, las cuales están divididas en:

- Tamaño: Hace referencia al número de personas con las cuales cuenta la red.
- Distribución: También se tiene en cuenta el número de personas que se encuentra en la red, pero en este caso se centran en cómo están divididas y porque sectores.
- Densidad: Es el grado de interconexión que tienen los miembros de la red entre sí, independientemente de la persona de referencia (Villalba 1993).

- **Dispersión:** Hace referencia a los niveles de relación en términos de tiempo y espacio. Refleja la facilidad de contacto con los miembros de la red y nos indica la disponibilidad de apoyos (Villalba 1993).

Por otro lado, también encontramos que existen diferentes tipos de intercambios interpersonales en esta red en la que estamos inmersos cotidianamente y que éstas están divididas en funciones, las cuales son:

Compañía social: ésta hace referencia a las cosas que un grupo de personas realiza en conjunto; **Apoyo emocional:** es el clima de comprensión que se genera entre los miembros de un grupo; **Guía cognitiva:** dentro de un grupo existe una variedad de roles, donde se comparte cierta información, la cual ayuda a aclarar las expectativas de cada uno. **Regulación social:** reafirmación de roles y responsabilidades.

En ese orden de ideas, podemos ver la importancia de contar con un grupo, que no solo nos sirve para relacionarnos, sino también para afianzar y construir lazos de apoyo bidireccional; por esta razón uno de los ideales que se pretendía con el proyecto, era que al brindar los talleres, también se quería poder formar redes de apoyo tanto con los asistentes al consultorio social, y asimismo se pretendía generar una red más amplia con las empresas del sector.

Ya que partimos de la base de que los seres humanos generan una interacción con las diferentes personas que se encuentran en su entorno como lo son sus familiares, amigos e instituciones, Urie Bronfenbrenner divide y expone de manera clara los diferentes sistemas que conforman estas relaciones personales en función del contexto en el que se encuentran, éstas son:

Microsistema: Constituye el nivel más inmediato o cercano en el que se desarrolla el individuo. Los escenarios englobados en este sistema son la familia, padres o la escuela.

Mesosistema: Incluye la interrelación de dos o más entornos en los que la persona participa de manera activa. Ejemplos claros pueden ser la relación entre la familia y la escuela, o entre la familia y los amigos.

Exosistema: Se refiere a las fuerzas que influyen a lo que sucede en los microsistemas. Un ejemplo de esto es el trabajo de los padres.

Macrosistema: Referido a las condiciones sociales, culturales y estructurales que se determinan en cada cultura, los rasgos generales de las instituciones, los contextos, etc. (Psicología y mente, La Teoría Ecológica de Urie Bronfenbrenner, 2015).

En ese sentido y relacionando los sistemas propuestos por Bronfenbrenner realicé una recolección de datos teóricos; pero esta vez tuve en cuenta los índices de desempleo que se presentaban a nivel nacional, de Bogotá y por últimos de Usaquén, que es la localidad en donde se encontraba ubicado mi lugar de práctica y en donde yo iba a realizar la intervención.

En ese orden de ideas podríamos entender a Colombia como un Macrosistema, la cual en índices de desempleo, en el año 2016, iba a presentar la tasa más alta de desempleo (11.9%) a comparación del año 2015 (10.8%) (“Colombia inició 2016 con un desempleo de 11.9%”, 2016, párr. 1). Esto debido a que 265.000 colombianos ingresaron al mercado laboral en enero de ese año (DANE, 2016).

Por esta razón, el estado decidió tomar medidas, ya que a comparación del año 2015 el desempleo había aumentado un 1,0%, según Camacho (citada por El Espectador “Ofrecen empleos para 14.000 colombianos”, 2016, párr. 5) manifestó que el Gobierno Nacional estaba haciendo grandes esfuerzos con los Centros de Empleo del país para poder generar estrategias que ayudaran con esta problemática y así disminuir las brechas que tenían los colombianos a la hora de conseguir trabajo. Como resultado de estos esfuerzos en conjunto, en el mes de Mayo según un informe entregado por el DANE (Citado por El Espectador, “Desempleo en Colombia cayó levemente en mayo y se ubicó en 8,8 %”, 2016, párr. 1) el desempleo cayó y se ubicó en 8,8 %, lo que representa una leve disminución frente al 8,9% registrado en el mismo mes de 2015.

Pasando a un siguiente sistema que en este caso sería el Exosistema, podríamos encasillar a Bogotá en este espacio, donde los efectos del desempleo se presentan de manera bidireccional; por lo cual, en los datos recogidos se encontró que: Bogotá fue una de las ciudades que más había aportado al incremento de la tasa de desempleo a nivel nacional (Macrosistema), esto estaba muy relacionado con las bajas hechas por diferentes empresas, dentro de las cuales se encuentra: La construcción, el transporte y la industria (DANE Citado por Caracol Radio, 2016, párr. 5).

En relación a esto se pudo encontrar que otro factor que determinó que Bogotá fuera una de las ciudades con mayor tasa de desempleo fue el hecho de que en diciembre y enero es la época donde se termina la mayoría de proyectos públicos y los contratos temporales de fin de año (“Bogotá, la tercera ciudad del país con menos desempleo” 2016, párr. 2).

Ahora bien para continuar con la contextualización de cómo el desempleo había venido afectando a nivel nacional (Macrosistema) y de la capital (Exosistema), también realicé una indagación de ¿Cómo se presentaba la tasa de desempleo en la localidad de Usaquén?, en este caso hablándolo en términos de sistemas, se comprende a Usaquén como Mesosistema, que es uno de los sistemas que afecta más directamente a las persona; ya que como se había mencionado anteriormente este “Incluye la interrelación de dos o más entornos en los que la persona participa de manera activa. Donde los ejemplos claros pueden ser la relación entre la familia y la escuela, o entre la familia y los amigos” (Psicología y mente, La Teoría Ecológica de Urie Bronfenbrenner, 2015).

Esta localidad contaba con aproximadamente 418.792 habitantes (Alcandía Mayor de Bogotá, 2016) de los cuales el 1,7% no contaban con un empleo y debido a esto presentaban algunas vulnerabilidades en su bienestar; aunque no es una cifra muy elevada, lo que se pretendía con el proceso que se llevaba a cabo dentro del lugar de práctica era que se pudiera impactar y ayudar a que el porcentaje de desempleo siguiera disminuyendo.

Como ya se había venido mencionado anteriormente El Estado Colombiano junto con diferentes empresas e instituciones habían empezado a realizar y a poner en práctica diferentes estrategias para disminuir los índices de desempleo en todo Bogotá y a nivel nacional, dentro de éstas podemos encontrar que se realizaron convocatorias para diferentes vacantes y así poder ofrecer oportunidades de empleo; otro factor que sirvió para este tema, fueron las capacitaciones o talleres que se brindaban para empezar la vida laboral, entre las cuales encontramos:

El programa de preparación para vida laboral de la Fundación Universitaria Sanitas, tenía como objetivo promover un espacio que facilitara y preparara de forma asertiva al futuro graduado, y así brindar a su proceso de ingreso a la vida laboral, ofreciendo herramientas que mejoraran y potencializaran sus condiciones de empleabilidad y desarrollo personal.

Dentro de esta capacitación encontramos diferentes actividades como: Contratación laboral y Afiliación, marketing personal, esferas de responsabilidad del profesional y servicio Social Obligatorio (Organización Sanitas Internacional 2015)

Por otro lado, encontramos que la empresa Claro junto con la fundación Carlos Slim, el Ministerio de Trabajo y el MinTIC, comenzaron con el proyecto ‘Capacítate para el empleo’, una plataforma digital que brinda a los colombianos la posibilidad de certificar sus competencias y encontrar trabajo.

Esta plataforma educativa se integra al Servicio Público de Empleo para que las personas se pudieran certificar con el Ministerio de Trabajo y así tuvieran más oportunidades de entrar al mundo laboral; así mismo, se integró en los Puntos y Kioscos Vive Digital del MinTIC, como un instrumento de oferta de servicios virtuales de capacitación gratuita en línea. (EL TIEMPO, 2017).

También se encontró que fuera de Bogotá se realizaban este tipo de capacitaciones para la vida laboral, en Santander, la oficina de Bienestar Institucional, a través del área de Desarrollo Humano de las Unidades Tecnológicas de Santander, inició una serie de capacitaciones de:

Preparación a la Vida Laboral, que hacía parte del proyecto “Vida Universitaria con Sentido”. El objetivo era ofrecer espacios de apoyo y acompañamiento a estudiantes de último semestre académico (tecnológico y profesional), con el fin de brindarles herramientas para que superaran los obstáculos académicos y laborales que se presentan cotidianamente, en el ejercicio de la labor y del desempeño laboral, (Unidades Tecnológicas de Santander 2013, parr 1).

Los temas a tratar que se encontraban eran: Seguridad Social, cómo elaborar una hoja de vida, tips para entrevista laboral y cómo enfrentar el primer empleo.

Teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente y para darle continuidad al proceso, se tuvieron en cuenta los siguientes 3 insumos, por un lado se encontraban las experiencias sobre cómo se realizan las capacitaciones o talleres sobre la vida laboral, también se tuvo presente la recolección de datos que se había llevado a cabo con las encuestas realizadas a los habitantes de los barrios aledaños al consultorio social y por último teniendo en cuenta los índices de desempleo que se presentaban a nivel nacional, de Bogotá y Usaquén, se pudo dar paso para la elaboración de los talleres.

Para la construcción de éstos y con el fin de brindar el mejor servicio a la comunidad, se hizo necesario la indagación de algunos temas tales como: Bolsa de empleo, identidad laboral, orientación vocacional, proyecto de vida y algunas actividades entre las cuales encontramos ¿Quién soy? (Anexo 3) Y el test de inteligencias múltiples (Anexo 4), cada uno de los temas serán mencionados a continuación:

El proyecto de vida se define como todo aquello que una persona se traza con el fin de conseguir uno o varios propósitos para su existencia, este proceso lleva a las personas

a definir conscientemente las opciones que puede tener para conducir su vida y alcanzar el destino que se propone.

Esto va muy de la mano con la orientación vocacional; ya que ésta es entendida como el proceso que se lleva a cabo para que los participantes tengan un acompañamiento donde se genere un autodescubrimiento y se tenga la posibilidad de elaborar un proyecto personal. La orientación vocacional de igual manera pretende equilibrar y adecuar la relación entre potencialidades personales de los trabajadores, tanto desde el punto de vista de la vocación, sus competencias y sus demandas laborales (“Orientación vocacional, concepto”, 2010).

En relación a lo mencionado anteriormente se hizo necesario la indagación de algunas actividades entre las cuales encontramos, el ejercicio llamado: ¿Quién soy? (Formato de actividad- anexo # 2) ésta tiene como objetivo conseguir que la persona tenga conciencia de sí misma, esto se hace por medio de una serie de preguntas que están encaminadas para que los participantes se cuestionen sobre sí mismo, sus gustos, pensamientos, habilidades, sueños, entre otros.

La segunda actividad era un cuestionario de inteligencias múltiples (Anexo # 3), ésta fue planteada por Howard Gardner, el cual mencionaba que no poseíamos una sola capacidad mental si no varias, entre las cuales encontramos: Inteligencia lingüística, inteligencia lógica – matemática, inteligencia visual – espacial, inteligencia kinestésica o corporal-cinética, inteligencia musical, inteligencia interpersonal, inteligencia intrapersonal, inteligencia naturalista.

A partir de esto, Gardner deduce que cada persona posee diferentes cantidades o en diferentes grados estas inteligencias; pero que al ser combinadas genera múltiples formas del comportamiento inteligente. Gardner propone que cada persona va estabilizando formas de mezclar estas inteligencias adquiriendo una idiosincrasia muy personal (algo así como una personalidad propia en la esfera cognitiva) (Gardner s,f, citado por Psicoactiva 2013)

En este proceso se abrió paso de igual manera para el concepto de identidad laboral, ésta se define como una parte de la personalidad, ya que se habla de quién soy y de lo que hago, estoy es muy importante ya que como lo menciona Hernández (2002) las personas desempleadas pierden su identidad laboral, lo que genera una angustia que no solo es económica; sino que también es una angustia existencial. Pareciera que una parte de la esencia de nuestra existencia se pierde al perder nuestro trabajo o cuando lo cambiamos, esto va muy de la mano con el proyecto de vida y la orientación vocacional. Todos estos términos resultan útiles con el fin de orientar a las personas para que se lleve a cabo un autodescubrimiento y se puedan proyectar a futuro, y de esta manera tengan claro en qué se pueden desempeñar (Hernández, 2002)

Para terminar se hizo necesario indagar sobre el término de bolsa de empleo, ésta hace referencia a un instrumento utilizado por determinadas empresas para reclutar trabajadores a lo largo de varios periodos de tiempo, con el fin de ubicarlos y dales una vacante que sea acorde a sus experiencias, capacidades y habilidades, la indagación de este último concepto se hizo necesaria; ya que se pretendía dar claridad sobre lo que era una bolsa de empleo y diferenciarla de lo que se quería lograr con el proyecto propuesto, esto es, una Red de empleo, ésta entendida como un grupo de personas y empresas que generan

un apoyo mutuo por medio de Coprogreso, para ofrecer las vacantes que tuvieran disponibles, pero sin intervenir ni seleccionar el personal.

Con esta información se dio paso para la organización y elaboración de los talleres, éstos se dividieron en 4 sesiones, los días lunes a partir del 10 de octubre, hasta el 21 de noviembre de 2016 de 2:00 pm a 4:00. Con el propósito de que la gente asistiera a los talleres, se llevó a cabo la convocatoria de 3 diferentes maneras, la primera fue por el voz a voz, a las personas que asistían al consultorio se les informaba de los talleres; la segunda forma fue por medio de redes sociales; y por último repartimos volantes (anexo #5) en los barrios aledaños al consultorio social, tanto a las personas, como también a los locales comerciales y algunas instituciones que se encuentran en la localidad.

El primer taller fue el 10 de octubre, éste tenía como objetivo, “Brindar a la comunidad un acercamiento a los temas a trabajar durante la realización de los talleres, que les permita tener una claridad sobre las temáticas y que de esta manera se pueda complementar según los intereses de los asistentes”

A este taller la asistencia no fue la esperada; solo llegaron 2 personas, contemplamos posponer la sesión y seguir realizando la convocatoria; pero la coordinadora del consultorio social nos sugirió que debíamos empezar así solo asistiera 1 persona, para brindar el mejor servicio, tanto mi compañera como yo desempeñábamos diferentes roles a través de las sesiones; uno de estos era el de orientador, ya que por medio del análisis de los temas presentados y las reflexiones que surgieron de éstos, pudimos encaminar a las personas para que tuvieran conocimiento sobre el proceso que se llevaría a cabo

Las actividades que se propusieron para este primer taller fueron:

Actividad rompe hielo: "conozcámonos" (20 minutos) ésta consistió en que todos los participantes formaron un círculo, el guía tomaba una madeja de lana y se presentaba (Nombre, edad, ocupación y cualidad, etc.) Cuando terminaba le tiraba la madeja de lana a la persona que quería que se presentara que estuviera dentro del círculo, pero sin soltar la punta, luego los demás hacen lo mismo creando una telaraña con el fin de lograr conocernos a todos.

Después de la presentación se llevó a cabo la introducción al tema, ésta se propuso para que durara alrededor de 40 minutos, como se mencionó en el objetivo el ideal era dar una breve descripción del proceso, los puntos que se iban a tratar en cada taller y los conceptos que se trabajarían (¿Bolsa de empleo?, identidad laboral, orientación vocacional, competencias, proyecto de vida).

Antes de terminar el taller se le entregó una guía a cada participante (20 minutos, Anexo # 6) esto con el fin de recolectar información para saber cómo se percibía el taller y saber qué actividades o temáticas adicionales se podrían trabajar durante las 3 sesiones restantes. Los participantes no sugirieron temáticas nuevas, ya que las que se expusieron en este primer taller fueron de su agrado; por último, se dispuso de 10 minutos para aclarar dudas o inquietudes que se tuvieran y se hizo un cierre (10 minutos).

Como la asistencia al primer taller no fue la esperada, ya que se presupuestaba que llegaran alrededor de 15 a 20 personas, decidimos seguir con la convocatoria, por medio del voz a voz, las redes sociales y los volantes, aunque para el taller número 2 no cambió la asistencia: ya que llegaron las mismas 2 personas, las cuales siguieron asistiendo hasta concluida la actividad, este segundo taller lo llamamos "Conócete a ti mismo" el Objetivo

de este taller era: “Proponer las herramientas necesarias para la construcción de una hoja de vida adecuada, con el fin de abrir nuevas oportunidades a los asistentes a la hora de buscar un empleo.”

Las actividades propuestas para este taller fueron: Profundizar en los temas de hoja de vida, cómo se debe realizar, qué aspectos son importantes mencionar y cuáles no, la presentación de la misma (foto, carpeta de presentación) y algunas plataformas digitales que se manejan actualmente; por otro lado se trabajó y se profundizó también sobre la identidad laboral, mencionando la importancia de conocerse a sí mismo y saber en qué nos debemos enfocar dependiendo de las habilidades, experiencia y conocimiento que se tenga, estos temas fueron divididos para que cada uno expusiese y de esta manera por medio del estilo terapéutico que cada uno posee se socializaran los temas.

Luego de esto se llevó a cabo la actividad ¿Quién soy yo? (30 minutos) esta actividad se desarrolló de la siguiente manera: se le entregó a cada uno de los participantes una hoja para resolver, con la novedad de que el rol de los practicantes era buscar que las preguntas planteadas fueran reflexivas; para que de este modo no solo fueran contestadas si no que generarán un impacto a nivel personal y así el participante se autoevaluara en diferentes aspectos de su vida y supiera cómo se estaba percibiendo en el día a día.

Cuando terminaban se les entregaba otra hoja con la misma actividad, esto con el fin de que ellos debían aplicarla en casa a algunas personas de la familia o a algún conocido para identificar cómo los perciben los demás, esta actividad gustó mucho ya que al aplicarlo a algún conocido o familiar, iban a saber cómo eran visto por otras personas; por último se hizo el cierre donde se resolvían dudas y preguntas (10 minutos)

El taller 3 tenía como tema central las “Competencias y habilidades”, el objetivo de este tercer taller era: “identificar las habilidades y/o capacidades que tenían cada uno de los participantes, por medio del cuestionario de detección de inteligencias múltiples; el cual buscaba explicar que no tenemos una sola capacidad mental, sino varias a la hora de desempeñar una tarea”.

La sesión se planteó de la siguiente manera, en un primer momento se propuso realizar una introducción para exponer y socializar los siguientes temas: Proceso de selección, en este apartado se explicaba desde el momento que se abre una vacante en alguna empresa, hasta que se hace la nueva contratación, se explicó el proceso de la entrevista, donde es importante la primera impresión y por último también se hizo énfasis acerca de las pruebas psicotécnicas (para qué sirven y cuáles son las más conocidas).

El siguiente tema era sobre las competencias, para esto usamos el cuestionario de inteligencias múltiples, el cual se desarrolló de la siguiente manera: se le entregó a cada participante un cuestionario el cual debía resolver de forma individual y a conciencia, para identificar en qué áreas se desempeña mejor. Cabe destacar que es importante que nosotros como psicólogos tengamos la capacidad para explicar e interpretar este tipo de pruebas y de esta manera darle a entender mejor a las personas el porqué de sus resultados, en este caso ese sería el rol que estábamos desempeñando, por último, se realizó el cierre, donde se resolvieron dudas e inquietudes,

Para finalizar el último taller, se planeó realizar un simulacro de Assessment center, con el objetivo de evaluar el proceso de los participantes con esta actividad de entrevista que estaba dirigido por los practicantes, estos son de gran importancia ya que como lo

menciona Blatner A.(2009) Este un método para explorar las cuestiones involucradas en situaciones sociales complejas. Puede ser utilizado para la formación de profesionales o en un aula para la comprensión de diferentes temáticas, esto en conjunto con el rol del psicólogo es fundamental, ya que con la orientación y el correcto planteamiento de este simulacro, aumenta las posibilidades de éxito para enfrentarse a una entrevista real.

En resumen durante los diferentes talleres tanto mi compañera como yo, desempeñamos diferentes roles, como los ya mencionados anteriormente, para de esta manera brindar una buena experiencia a los asistentes al taller; orientamos las sesiones para que ellos tuvieran un acercamiento con los cambios que se han presentado a través de los años para buscar empleo, tanto en la hoja de vida, como en los procesos de selección; este acercamiento lo llevábamos a cabo poniendo en práctica algunas técnicas de intervención que aprendimos en la academia, como lo son las preguntas circulares y reflexivas, y que de esta manera se pudiera generar un diálogo activo entre los expositores y los participantes, para así poder cambiar algunos esquemas o ideas que se tenían sobre la hoja de vida, los procesos de selección y el rol que cumplen los psicólogos en estas actividades.

Como conclusión de los talleres, podemos encontrar algunos aspectos relevantes, el primero es que aunque se utilizaron diferentes herramientas de promoción, como las ya mencionadas anteriormente (el voz a voz, redes sociales y entrega de volantes) para la socialización del taller, no tuvo suficiente acogida por parte de la comunidad y esto fue uno de los principales inconvenientes a la hora de realizar no solo la recolección de datos, sino también el desarrollo de los talleres ya que la participación y colaboración de las personas fue muy bajo.

Esto también afectó la creación de la red de empleo, ya que no solo se dio la baja participación de la comunidad sino que al indagar sobre las empresas que se encontraban en los sectores aledaños al consultorio social, se pudo notar, que solo había comercio y pequeñas empresas, esto se presentó como un problema; ya que solo abrían vacantes en meses específicos y no era mucha la cantidad de personal que solicitaban, por esta razón se vio frustrada la implementación de la red.

Algo que no tuvimos en cuenta, fue realizar algún tipo de evaluación o medición, para conocer el impacto que los talleres tuvieron sobre los participantes, esto nos impide conocer si en realidad estos tuvieron alguna repercusión o apoyo adicional a los asistentes.

Análisis crítico de la experiencia:

Como ya lo había mencionado anteriormente, el Consultorio Social Coprogreso estaba en proceso de incorporación dentro de la comunidad de Usaquéen, por esta razón se estaban intentando ofrecer nuevos servicios con el fin de tener un acercamiento e impacto en esta localidad, gracias a la llegada de los practicantes tanto de psicología como de trabajo social estos talleres empezaron a implementarse; entre estos encontramos, el taller para mujeres, asesoría para la adquisición de vivienda. Se abrió la convocatoria para el curso de alfabetización de informática para adultos mayores y cursos en vacaciones para niños.

Al momento de mi llegada la Coordinadora del Consultorio Social me sugirió suplir la línea de acción de asesoría para la búsqueda de empleo y así ofrecer un servicio nuevo a la comunidad, empezar a organizar este trabajo fue un gran reto para mí; ya que aunque en la academia realizamos trabajos e investigaciones, nunca había tenido que encabezar un

proyecto de tal magnitud, en ese momento pensaba en: ¿sí podré lograrlo? o ¿por dónde tenía que empezar? estas dudas que me surgían en este momento en su mayoría fueron resueltas por mi tutora de práctica quien fue un gran apoyo en este proceso.

Algo que siempre se me ha dificultado a la hora de realizar un trabajo escrito es el título o la pregunta problema que éste debe llevar; luego de algunos adelantos y revisión teórica, mi proyecto se llamó “Fortalecimiento de Habilidades para la Búsqueda de empleo, implementando la importancia de la identidad laboral y orientación vocacional a los asistentes al Consultorio Social Coprogreso UNIMINUTO”,

A partir de ese momento comencé una recolección de datos teóricos empezando por los índices de desempleo que azotaban tanto a nivel nacional como en la localidad de Usaquén, con esta información me di cuenta que realizar este proyecto era de gran importancia no solo para mí sino para la comunidad; debido a que el problema del desempleo era algo preocupante, que no solo tenía afecciones a nivel económico sino también a nivel psicológico, por esta razón quería realizar una intervención que tuviera gran impacto, y en ese momento pensaba ¿Qué temáticas son más importantes para trabajar? ¿Los temas que voy a investigar son los adecuados? gracias a esto y con la orientación de mi tutora pudimos empezar a recolectar información que podría ayudar a la comunidad y así brindarles herramientas para la búsqueda de empleo.

Toda esta recolección de datos pasó en el primer semestre 2016, donde ya tenía construido una gran parte del trabajo (Pregunta problema, objetivos, introducción y marco teórico) cuando empezó el siguiente semestre 2016-2 debía terminar el trabajo y poner en marcha el plan de acción de éste al igual que mis compañeros de práctica, por cuestiones de

tiempo, mi compañera de práctica en psicología no pudo realizar dicha intervención con la población que tenía prevista; por esto se decidió unir a mi proyecto, con ella empezamos a desarrollar una investigación más amplia, esto se facilitó ya que gracias a los aportes y a un punto de vista diferente al mío, pudimos tocar e indagar temáticas totalmente diferentes.

Antes de crear los talleres, decidimos aplicar las encuestas, en conjunto con esto realizábamos la convocatoria; pero uno de los principales inconvenientes que se nos presentó, fue que la gente no se presentaba muy colaboradora y era muy difícil realizarlas, esto era algo desalentador y allí nos surgía la duda de si ¿estábamos haciendo algo mal? o ¿Qué teníamos que cambiar en nuestra narrativa para que las personas nos ayudarán?; ya que esta información era vital para comenzar a crear los talleres que íbamos a ofrecer, por esto decidimos ser más amables y brindar la mayor información posible sobre lo que íbamos a realizar y los servicios que ofrecía el consultorio social.

Ya con las encuestas terminadas, pudimos dar paso para la organización de los talleres; esto se llevó a cabo en conjunto con mi compañera de práctica, bajo la supervisión de nuestra tutora y la coordinadora del consultorio social, el primer taller como se mencionó anteriormente no tuvo la acogida esperada, esto fue muy desalentador, ya que las expectativas que se tenían eran altas, aunque por otro lado nos dejó muchas enseñanzas, por mi parte como era el primer proyecto que realiza a gran escala, me dio las herramientas necesarias para indagar y buscar información relevante para poder ofrecer un buen servicio.

También entendí que algo fundamental es realizar un diagnóstico adecuado o más riguroso; ya que, aunque la problemática exista, no tuvo la acogida que se debía y esto puede deberse a que el diagnóstico fue netamente teórico, por otro lado es importante

realizar una evaluación al final de los procesos que realicé ya que como se ha mencionado con anterioridad, no realizamos ningún tipo de medición para averiguar si el proceso había generado algún tipo de impacto; por lo tanto, se hizo necesario crear un instrumento, 5 meses después de la aplicación de los talleres, este tenía como objetivo, “Conocer las diferentes perspectivas que se tienen sobre los talleres, que se realizaron sobre la línea de acción en la asesoría para la búsqueda de empleo, en el consultorio social Coprogreso UNIMINUTO.”

Este instrumento constaba de 6 preguntas las cuales fueron revisadas por una persona la cual tenía conocimiento sobre encuestas de satisfacción; (anexo #7) estas fueron aplicadas a 5 personas que son importantes en este proceso: la coordinadora del consultorio social, la tutora de práctica, mi compañera de práctica y los 2 asistentes a los talleres, para conocer más a fondo la percepción que tuvo cada uno de estos participantes sobre el trabajo que se había hecho.

Algo que me parecía importante conocer fue: ¿Qué expectativas se generaron a partir del surgimiento de esta nueva línea de acción?; ya que como era un servicio nuevo y el primero que se iba a realizar en este consultorio social, me generaba curiosidad saber, ¿Qué le surgía a cada uno de los actores involucrados?, en ese sentido encontramos que como era un taller sobre el empleo, que no solo iba dirigido a jóvenes; sino a toda la comunidad, la expectativa que tenía mi compañera de práctica era: “que tuviera una gran acogida, debido a que era una zona comercial, que hubiera muchas personas, que se diera un impacto y se dieran a conocer las estrategias para la búsqueda del empleo con los talleres”

Por otro lado, tanto los practicantes como los participantes tenían expectativas altas, para los 2 asistentes éstas se cumplieron ya que ellos manifiestan que: “fue realmente satisfactorio ya que se cumplió el otorgamiento de las herramientas y al no haber tantas personas a veces facilitaba que en caso de alguna duda se pudiera solucionar de forma más personalizada” esta afirmación es muy gratificante; ya que el saber que pudimos aportar de alguna u otra manera a estas dos personas me genera muchas más expectativas para poder trabajar en pro de las personas.

Aunque para los participantes las expectativas se cumplieron, para los practicantes y la coordinadora, no se dio de igual manera; por un lado se menciona que: “el taller no tuvo acogida, porque al parecer no es un tema de interés, era una necesidad del consultorio, pero no de la comunidad”, a esta idea llegamos en una de las visitas que realizaba la tutora al lugar de práctica, donde se deduce que aunque el servicio que se ofrece es bueno, la localidad requiere que se le suplan otras necesidades o que si se quiere trabajar en el tema de empleo se realice un diagnóstico más riguroso para determinar qué es lo que en realidad se necesita.

En correspondencia con los mencionado anteriormente, se tiene en cuenta que aunque los temas eran interesantes y estaban planteados de una manera correcta, no tuvo el impacto ni la acogida esperada, a la hora de entender lo posibles motivos por los cuales sucedió esto, las opiniones estaban divididas; por un lado, encontramos que la coordinadora del consultorio social pensaba que: “era falta de promoción de los talleres e identificar una necesidad específica a desarrollar” y por otro lado mi compañera de práctica menciona que “no tuvieron acogida porque no es una problemática que a la comunidad le interese”,

por otro lado los participantes pensaban que posiblemente los talleres no tuvieron la acogida esperada porque “No generaba interés a la comunidad”.

Continuando con las preguntas que me surgían sobre cómo se había llevado a cabo el proceso, tenía la duda sobre si: ¿Las temáticas trabajadas fueron las adecuadas? gracias a esto pude entender que los temas desarrollados durante las sesiones, estaban planteadas para que fueran útiles, por un lado, la coordinadora del consultorio social expresó que: “considero que las actividades estaban acorde a los temas desarrollados” y de igual manera mi compañera de práctica mencionó que: “eran actividades que les hubieran servido a todos; pero no se pudo tener un resultado a las actividades porque no se pudieron realizar de manera completa los talleres”.

Otro factor importante y que se hizo necesario conocer fueron las recomendaciones que surgieron como resultado del proceso; con el fin de que, si en algún momento se quiere trabajar o plantear un nuevo taller, se tengan en cuenta, entre estas encontramos; la opinión de la coordinadora del consultorio social, la cual menciona que: “es importante la identificación de necesidades en la comunidad, una mayor preparación del tema y mayor divulgación del taller”, como ya se había mencionado con anterioridad, el éxito de estas intervenciones depende del diagnóstico de necesidades que se realice y como en este caso fue netamente teórico, posiblemente por esta razón no tuvo el resultado esperado.

Por otro lado los participantes pensaban que: “lo mejor era realizar un acercamiento mayor a la comunidad sobre lo que se quiere trabajar y los talleres que se están brindando”; aunque mi compañera de práctica y yo, realizamos una convocatoria amplia y varios días salimos a socializar el servicio que íbamos a ofrecer, en ocasiones las personas se

interesaban; pero no logramos que asistieran a los talleres, pensamos que podría deberse a que la mayor cantidad de personas que asistía a los talleres, eran adultos mayores y en ocasiones niños, posiblemente por esta razón no se tuvo la acogida esperada.

La respuesta que obtuve de mi compañera de práctica sobre ¿Cuáles eran las recomendaciones que tenía sobre todo este proceso? fue: que no tenía ninguna recomendación, desde su punto de vista, ella mencionaba que; “ tanto los temas, como las actividades fueron los adecuado, las sugerencias que debíamos recibir estaban planteadas para que las personas que asistieron a los talleres no las hicieran”, en otros palabras, lo que nosotros pretendíamos, era que los asistentes a los talleres, si tenían alguna duda, inquietud o sugerencia, no las hicieran saber, con el fin de mejorar el proceso y que si alguien lo quería volver a implementar en el futuro tuviera en cuenta estas recomendaciones; pero como no logramos la acogida suficiente, esto se vio afectado y no logramos conocer si había algún tipo de sugerencia.

Una recomendación en relación a lo que mencionaba la coordinadora del consultorio social sobre la falta de divulgación, pienso que, aunque nosotros realizamos una convocatoria amplia por diferentes medios, debimos buscar otras alternativas y no quedarnos con las básicas, por ejemplo, en el sector existe una emisora, ésta la pudimos haber utilizado para llegar a un número más grande de personas.

Como resultado de la recolección de información sobre la percepción que se tuvo sobre todo este proceso, tanto del diagnóstico, la construcción y aplicación de los talleres, pude encontrar que aunque se quiera ofertar el servicio por ser una de las líneas de acción de los consultorios sociales pertenecientes a la Corporación Minuto de Dios, posiblemente

no es una necesidad para este satélite, una de las principales razones es que los usuarios que más recurren al consultorio son personas de la tercera edad que ya no se encuentran activos laboralmente o son pensionados.

Por último, si se quiere ofrecer nuevamente este servicio, se puede tomar como referencia esta sistematización; teniendo en cuenta todos los aspectos que trabajamos para el diagnóstico, convocatoria y socialización de los talleres, se podría realizar un diagnóstico más riguroso para determinar una necesidad que exista en la localidad en el tema de empleo y se pueda ofrecer este servicio dando resultados positivos no solo para la comunidad sino también para el consultorio social.

Análisis reflexivo de su rol como practicante:

La carrera de psicología en UNIMINUTO, posee buenas bases teóricas; pero en cuanto a la práctica es muy poca la que tenemos, dentro de algunas clases realizamos juegos de roles o hacemos actividades en la cámara de gesell, por esta razón cuando llegué al lugar de práctica; aunque sentía que sabía sobre la teoría en psicología clínica sistémica, se me dificultaba un poco aplicarlo en la vida real, más porque el lugar en donde me encontraba estaba enfocado en servicios comunitarios.

Este fue un gran reto; pero con el tiempo me fui acoplando en este lugar, las funciones que desempeñaba eran básicamente 3, desde mi punto de vista, una de la más importante era la que realizaba en la orientación psicológica a las personas que solicitaban el servicio, allí semanalmente agendaba citas y tenía sesiones muy interesantes, donde pude desarrollar diferentes habilidades como las sociales, éstas son de gran importancia ya que son las que usamos para comunicarnos e interactuar entre nosotros, tanto verbalmente como

no verbalmente, a través de gestos, lenguaje corporal y nuestra apariencia personal (SkillsYouNeed, 2017).

Otra función que desempeñaba era el trabajo interdisciplinar que realizaba en conjunto con trabajo social, apoyando procesos logísticos y atención a usuarios; esto me ayudó a crecer tanto personal como profesionalmente, ya que como se menciona a continuación:

“Este tipo de trabajo permite al estudiante aprender haciendo conexiones entre ideas y conceptos a través de diferentes límites disciplinarios. Los estudiantes que aprenden de esta manera son capaces de aplicar el conocimiento adquirido en una disciplina a otra disciplina diferente como una forma de profundizar la experiencia de aprendizaje” (OpenLeard 2015).

Por último al encabezar el proyecto para abrir la nueva línea de acción para la asesoría en la búsqueda de empleo, me ayudó para desarrollar diferentes habilidades; por un lado me vi obligado en realizar un proceso de búsqueda de información muy riguroso, ampliando no solo mi conocimiento sobre diferentes temas sino que también fue una forma clave para poder ofrecer un servicio de calidad. Aunque las capacitaciones que realizamos fueron con pocas personas; esto me ayudó para ganar seguridad a la hora de hablar en público, dándome confianza y que si en algún momento tengo que volverlo hacer ya tenga claridad o una idea sobre cómo se debe llevar a cabo.

Por otro lado, algo que cabe resaltar es el hecho de que mi tutora tenía a su cargo algunos practicantes de psicología clínica sistémica que se encontraban realizando su práctica en contextos no clínicos, por ejemplo había una compañera que se encontraba

ubicada en un lugar que tenía que ver más con temas de psicología organizacional, otra compañera estaba en el área educativa y por parte mía y mi compañera de práctica el contexto era más social-comunitario.

Como resultado de esto nace la idea de crear un conversatorio encabezado por nuestra tutora de práctica, donde el ideal era hablar sobre las experiencias que teníamos cada uno de nosotros en los diferentes contextos; y cómo podríamos aplicar la psicología clínica sistema en contextos que no necesariamente eran clínicos.

Aunque no fue algo fácil, en conjunto con mi compañera realizamos esta conexión en principio, porque dentro del lugar de práctica realizamos orientación psicológica, allí la intervención que realizamos era o con una persona o con el núcleo familiar, lo que nos hacía conocer como estaba organizada la familia, sus creencias, jerarquías, entre otros, y podíamos empezar a crear un plan de acción para movilizar el sistema y que hubieran cambios importantes en éste.

Por otro lado, al buscar en la teoría, nos dimos cuenta que la psicología sin importar el campo en donde nos encontremos se aplica de alguna u otra manera, por ejemplo al indagar sobre la teoría de los sistemas y cómo afecta de manera bidireccional a las personas y en conjunto con la teoría de redes de Carlos Slukey pudimos entender mejor el contexto en donde nos encontrábamos y así mismo organizar el proyecto en asesoría para la búsqueda de empleo. Con este análisis, pude notar la importancia que tenemos como psicólogos y las habilidades que hay que desarrollar para lograr hacer este tipo de conexiones.

Como conclusión, puedo destacar dos aspectos importantes; el primero es que, dentro del lugar de práctica tuve un crecimiento tanto personal como a nivel profesional; ya que pude contextualizar y poner en práctica lo aprendido dentro de la academia, el segundo factor es que gracias a esta experiencia, de hacer psicología clínica sistémica en contextos no clínicos, tuvimos la oportunidad de participar con un conversatorio, que se llevó a cabo en el encuentro internacional de psicología “campos, enfoques y perspectivas”, lo cual me ayudo a afianzar mi conocimiento para poder compartirlo con las demás personas y que les pueda servir de alguna u otra manera.

Devolución:

El día 18 de Mayo de 2017, me acerque al lugar donde realice la práctica profesional, para realizar la devolución, allí me encontré con la persona encargada del Consultorio Social Coprogreso UNIMINUTO, a la cual le debía realizar la presentación; este encuentro se dividió en 3 partes, en un primer momento ella como era relativamente nueva, realizó una presentación de su trayectoria profesional y las razones por las cuales había llegado al consultorio social.

En un segundo momento y antes de realizar la presentación, inicié con una contextualización del proceso que había llevado a cabo dentro del lugar de practica ya que como la encargada del Consultorio era nueva, primero debía hacer una introducción, acto seguido di inicio con la exposición (anexo #8).

En el tercer momento, hice entrega de un afiche (Anexo #9), el cual encerraba desde mi punto de vista, los aspectos más importantes que se deben llevar a cabo para realizar una

intervención exitosa, la encargada del Consultorio Social, mencionó que era un producto bien elaborado y que sería de gran ayuda para los futuros practicantes; ya que daba el paso a paso de cómo realizar una intervención.

Por último, al momento de llenar el acta (Anexo #8) se realizaron 2 compromisos, el primero es que: debía terminar la sistematización para su entrega y calificación, el segundo compromiso fue que: al tener completo el trabajo debía enviarlo al Consultorio Social, para que, si se quería implementar un nuevo taller o si se quería ofrecer un nuevo servicio para la asesoría en la búsqueda de empleo, se tuviera como base esta sistematización.

BIBLIOGRAFIA:

Alcaldía Mayor de Bogotá (2014) “*Ipes ofrece cupos gratuitos de formación y capacitación*

Para el emprendimiento”, Recuperado de: <http://www.bogota.gov.co/article/ipes-ofrece-cupos-gratuitos-de-formaci%C3%B3n-y-capacitaci%C3%B3n-para-el-emprendimiento>

Blatner A. (2009) “*Role playing in Education*” (2009); Recuperado de:

<http://www.blatner.com/adam/pdntbk/rplayedu.htm>

Buendía (1990) “*Psicopatología del desempleado*”, Recuperado

de: http://www.um.es/analesps/v06/v06_1/03-06_1.pdf

Corporación Universitaria Minuto de Dios (2016) UNIMINUTO abre las puertas de

Consultorio Social Minuto de Dios en la Localidad Usaquén; Recuperado de:

<https://www.uniminuto.edu/-/uniminuto-abre-las-puertas-de-consultorio-social-minuto-de-dios-en-la-localidad-usaquen>

Corporación Universitaria Minuto de Dios (2016) Nace el Centro Integral

COOPROGRESO-UNIMINUTO (CICU) Recuperado de:

<http://www.uniminuto.edu/web/cicu/consultorio-social>

Corporación Universitaria Minuto de Dios (2016) Consultorio social, Recuperado de:

<http://www.uniminuto.edu/web/cicu/consultorio-social>

Dinamicas (2002) “*Quien soy yo*”, Recuperado de:

http://gerza.com/dinamicas/categorias/todas/todas_dina/quien_soy.html

EL TIEMPO (2017) “*Claro lanza plataforma virtual para estudiar gratis*”, Recuperado de

: <http://www.eltiempo.com/tecnosfera/novedades-tecnologia/claro-presenta-en-colombia-capacitate-para-el-empleo/16806622>

Equipo de derecho – conceptos jurídicos. (2014) “*Bolsa de trabajo*”, recuperado de:

http://www.derecho.com/c/Bolsa_de_trabajo

Fundación Universitaria Sanitas (S,f) *Programación de preparación para la vida laboral*,

<http://www.unisanitas.edu.co/graduados/programa-de-preparacion-para-vida-laboral>

Hernandez (2002) “*Trabajo e identidad*”, Recuperado de:

<http://edant.clarin.com/suplementos/economico/2002/05/26/n-01402.htm>

Intervencion Psicosocial (1993) “*Analisis de redes Sociales*”, Recuperado de :

<http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/social/1993/vol1/arti6.htm>

Libreta de apuntes (2016) “*Claro por Colombia presenta - Capacitate para el empleo*”,

Recuperado de: <http://libretadeapuntes.com/2016/06/claro-por-colombia-presenta-capacitate-para-el-empleo/>

Open Learn (2017) “*What are the benefits of interdisciplinary study?*”, Recuperado de:

<http://www.open.edu/openlearn/education/what-are-the-benefits-interdisciplinary-study#>

Psicoactiva (S.f) “*Test de inteligencias múltiples*”, recuperado de:

<http://www.psicoactiva.com/tests/inteligencias-multiples/test-inteligencias-multiples.htm>

Psicología y mente (s,f) “*La teoría ecológica de Bronfenbrenner*”, Recuperado de :

<https://psicologiymente.net/desarrollo/teoria-ecologica-bronfenbrenner#!>

Psicólogos en Madrid (S,f) “*Teoría general de sistemas de Von Bertalanffy*”, Recuperado

de: <http://psicologosenmadrid.eu/teoria-general-de-sistemas-de-von-bertalanffy/>

Recursos humanos (2010) “*Orientación vocacional. Concepto*” Recuperado de:

<http://www.losrcursoshumanos.com/orientacion-vocacional-concepto/>

Skills You Need “*What are social skills?*” Recuperado de:

<https://www.skillsyouneed.com/ips/social-skills.html>

Universidad internacional de Valencia (2016) “*Que es la psicología sistémica*”,

Recuperado de: <http://www.viu.es/la-psicologia-sistemica/>

Unidades tecnológicas de Santander (2014) “*Capacitación para la vida laboral*”,

Recuperado de:

<http://www.uts.edu.co/portal/seccion.php?id=892&key=dabc66ddd2465c941d7215>

[1a32ee9a47](#)

ANEXOS

Anexo # 1:

ENCUESTA DE DETECCION FRENTE A LAS FUENTES DE EMPLEO DE LOS BARRIOS ALEDAÑOS AL CONSULTORIO SOCIAL COPROGRESO UNIMINUTO.

Fecha:

_____ Edad: _____ Sexo: _____ Barrio: _____

Ocupación _____ Nivel Educativo _____

Profesión: _____

Objetivo: Indagar las necesidades que tienen los habitantes de la comunidad de Usaquén, frente a la búsqueda de empleo y vinculación laboral.

1. ¿Trabaja usted cerca de su vivienda? Sí ____ No ____ ¿Dónde y Por qué?

2. En el momento de acceder a un empleo, los principales inconvenientes a los que se enfrenta, pueden ser:

a) Nivel de formación educativa

d) Saber otro idioma

b) Experiencia laboral

e) Uso de herramientas digitales

c) Baja remuneración

f) Otra, ¿Cuál?:

3. ¿Por qué medio se entera usted de las ofertas laborales?:

a) Periódico

c) voz a voz

b) Internet
(televisión)

d) Avisos (Volantes, radio,

4. ¿Conoce que empresas, locales comerciales o instituciones se encuentran dentro de la localidad?:

Si _____ Cuales: _____ No _____ NS/NR _____

5. ¿Qué motivos lo han llevado a cambiar de empleo?:

a) Recorte de personal

d) Problemas personales

b) Le quedaba muy lejos del sitio de su vivienda e) otra, ¿cuál? _____

c) Mala remuneración

6. ¿Se siente a gusto con el trabajo que está desempeñando?:

Si _____ No _____ ¿Por qué? _____

Anexo # 2

ENCUESTA DE DETECCIÓN FRENTE A LAS FUENTES DE EMPLEO DE LOS BARRIOS ALEDAÑOS AL CONSULTORIO SOCIAL COPROGRESO UNIMINUTO.

Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: _____

Barrio: _____

Razón social de la empresa: _____

Objetivo: Conocer la actividad laboral en la localidad de Usaquéen con mira a la conformación de la red de empleo de la localidad.

1. ¿Qué competencias laborales tendría usted en cuenta a la hora de contratar una persona?:

- | | |
|-------------------------------------|------------------------|
| a) Valores y ética | g) planeación |
| b) Relaciones interpersonales | h) adaptación |
| c) Trabajo en equipo | i) compromiso |
| d) Habilidades en la comunicación | j) Responsabilidad |
| e) Uso de herramientas informáticas | k) Otra, ¿cuál?: _____ |
| f) Sentido de pertenencia | |

2. ¿En qué mes y para qué temporada contrata usted más personal? :

3. ¿Tiene usted en cuenta alguna de estas condiciones o características a la hora de contratar una persona?:

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| a) Edad | e) Recién graduados |
| b) Sexo | f) Experiencia |
| c) Que viva cerca | g) Apariencia física |
| d) Disponibilidad de tiempo | h) Otra, ¿Cuál?
_____ |

4. ¿Qué beneficios ofrece usted a los empleados?:

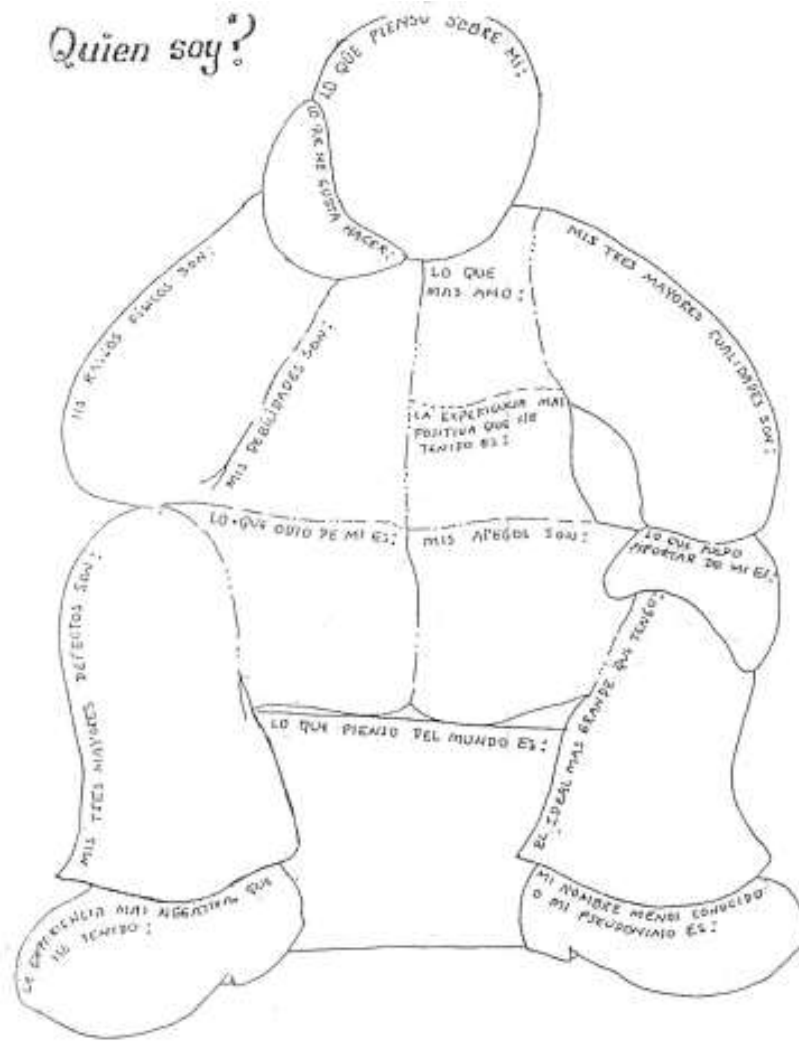
- | | |
|-----------------------------|------------------------|
| a) Flexibilidad de horarios | c) Estabilidad laboral |
| b) Bonificaciones | d) Auxilios |

5. ¿Qué medios utiliza para ofertar sus vacantes?:

- a) Internet
- b) Voz a voz

- c) Periódicos
- d) Avisos (Volantes, radio, televisión).

Anexo # 3:



Anexo # 4

Test de Inteligencias Múltiples Secundaria

CUESTIONARIO DE DETECCIÓN DE LAS INTELIGENCIAS MÚLTIPLES

(Ejemplar para el alumno de Secundaria. Adaptación de Walter McKenzie, 1999)

Nombre y apellidos: _____

Centro donde estudia: _____ Curso: _____

Edad: _____ Fecha: _____

Completa el siguiente cuestionario marcando con un 1 aquella frase con la que te sientes identificado o que creas que te describe. Si no te identificas con la frase márcala con un 0. Si algunas veces, 0'5.

1 – INTELIGENCIA NATURALISTA	
Disfruto clasificando cosas según sus características comunes.	
Los asuntos ecológicos son importantes para mí.	
El senderismo y el camping me divierten.	
Me gusta cuidar las plantas.	
Creo que preservar nuestros Parques naturales es importante.	
Colocar las cosas dándole una jerarquía u orden tiene sentido para mí.	
Los animales son importantes en mi vida.	
Reciclo los envases, el vidrio, el papel etc...	
Me gusta la biología, la botánica y la zoología.	
Paso gran parte del tiempo al aire libre.	
Total puntos	

2 – INTELIGENCIA MUSICAL	
Aprendo fácilmente ritmos.	
Me doy cuenta si la música suena mal o está desentonada.	
Siempre he estado interesado en tocar un instrumento o en cantar en un grupo musical o coro.	
Me resulta fácil moverme según un ritmo concreto.	
Soy consciente de los ruidos ambientales (Ej. La lluvia en los cristales, el tráfico en las calles, etc...)	
Recuerdo las cosas poniéndoles un ritmo.	
Me resulta difícil concentrarme mientras escucho la radio o la televisión.	
Me gustan varios tipos de música.	
Suelo canturrear o tamborilear sobre la mesa sin darme cuenta.	
Me resulta fácil recordar canciones líricas.	
Total puntos	

3 – INTELIGENCIA LÓGICO – MATEMÁTICA	
Guardo mis cosas limpias y ordenadas.	
Las instrucciones paso a paso son una gran ayuda.	

Resolver problemas es fácil para mí.	
Me siento mal con la gente que es desorganizada	
Puedo realizar cálculos mentales rápidamente.	
Los puzzles que requieren razonamiento son divertidos.	
No puedo comenzar un trabajo hasta que todas mis dudas se han resuelto.	
La organización me ayuda a tener éxito.	
Me gusta trabajar con las hojas de cálculo o las bases de datos del ordenador.	
Las cosas que hago tienen que tener sentido para mí.	
Total puntos	

4 - INTELIGENCIA INTERPERSONAL	
Aprendo mejor en grupo.	
No me importa, e incluso me gusta dar consejos.	
Estudiar en grupo es beneficioso para mí.	
Me gusta conversar.	
Me preocupo por los demás.	
Las tertulias de la radio y la televisión son agradables.	
Me gustan los deportes de equipo.	
Tengo dos o más buenos amigos.	
Los clubes y las actividades extraescolares son divertidas.	
Presto atención a los asuntos sociales y a sus causas.	
Total puntos	

5 - INTELIGENCIA FÍSICA Y CINESTÉSICA	
Me gusta hacer manualidades.	
Me cuesta estar sentado mucho tiempo.	
Me gustan los deportes y los juegos al aire libre.	
Valoro la comunicación no verbal, (gestos, miradas, lenguaje de signos).	
Un cuerpo en forma es importante para una mente en forma.	
Las habilidades artísticas, (danza, mimo, alfarería, etc..) son divertidos pasatiempos.	
Imito gestos y movimientos característicos de otras personas con facilidad.	
Me gusta desarmar cosas y volverlas a armar.	
Vivo un estilo de vida activo.	
Aprendo haciendo, necesito tocarlo todo.	
Total puntos	

6 – INTELIGENCIA LINGÜÍSTICA	
Me gusta leer toda clase de cosas.	
Tomar apuntes me ayuda a recordar y comprender.	
Me gusta comunicarme con mis amigos a través de cartas, e-mails o mensajes.	
Me resulta fácil explicar mis ideas a otros.	
Tengo buena memoria para los lugares, fechas, nombres, etc...	
Pasatiempos como los crucigramas y las sopas de letras son divertidos.	
Escribo por placer.	
Me gusta jugar con palabras como los anagramas, las palabras encadenadas etc...	
Me interesan los idiomas.	
Me gusta participar en los debates y en las exposiciones en público.	
Total puntos	

7 – INTELIGENCIA INTRAPERSONAL	
Me gusta saber y replantearme mis creencias morales.	
Aprendo mejor cuando el tema “toca mis sentimientos”.	
La justicia es importante para mí.	
Suelo aprender de los errores y aciertos que he tenido en mi vida.	
Puedo expresar como me siento fácilmente.	
Trabajar solo puede ser tan productivo como trabajar en grupo.	
Antes de aceptar hacer algo necesito saber por qué tengo que hacerlo.	
Cuando creo que algo vale la pena me esfuerzo al cien por cien.	
Me gusta participar de las causas que ayudan a otros.	
Me afectan e importan los comentarios que los demás hagan de mí.	
Total puntos	

8 – INTELIGENCIA VISO - ESPACIAL	
Puedo imaginar ideas en mi mente.	
Reordenar y cambiar la decoración de mi cuarto es divertido para mí.	
Me resulta fácil interpretar y leer mapas y diagramas.	
Me gusta ver películas, diapositivas y otras presentaciones visuales.	
Aprendo más a través de imágenes que leyendo.	
Los rompecabezas y puzzles en tres dimensiones me divierten mucho.	
Suelo dibujar en los libros y cuadernos sin darme cuenta.	
Pintar y dibujar son cosas divertidas para mí.	
Comprendo mejor las cosas a través de gráficos y tablas.	
Recuerdo las cosas imaginándomelas visualmente.	
Total puntos	

Ahora coloca el total de puntuación obtenida en el siguiente cuadro, multiplícalo por 10 y escribe el resultado total.

INTELIGENCIA	PUNTUACIÓN	MULTIPLICA	RESULTADO
1 Naturalista		X 10	
2 Musical		X 10	
3 Lógico-matemática		X 10	
4 Interpersonal		X 10	
5 Física y cinestésica		X 10	
6 Lingüística		X 10	
7 Intrapersonal		X 10	
8 Viso-espacial		X 10	

Por último colorea las puntuaciones obtenidas hasta completar cada barra del gráfico

100								
90								
80								
70								
60								
50								
40								
30								
20								
10								
0								
	1 Natural.	2 Music.	3 Log. Mat.	4 Interpe.	5 Fisic. Cinest.	6 Lingüís.	7 Intrap.	8 Viso- Espac.

Anexo # 5



Anexo # 6

Guía #1

1. ¿Cuál considera usted que es su vocación.?
2. ¿Usted se identifica con los trabajos que ha realizado con anterioridad.?
3. ¿Qué competencias cree usted que son necesarias a la hora de buscar un trabajo.?
4. ¿Su vocación ayudaría al cumplimiento de su proyecto de vida.?
5. ¿Qué sugerencias o aportes le haría para la implementación de los futuros talleres?

Anexo #7

Instrumento.

Objetivo: Conocer las diferentes perspectivas que se tienen sobre los talleres, que se realizaron sobre la línea de acción en la asesoría para la búsqueda de empleo, en el consultorio social Coprogreso UNIMINUTO.

A continuación se presentan las diferentes preguntas:

1. ¿Qué expectativas tenía usted antes de que se realizaras los talleres?
2. ¿cuáles de estas expectativas se cumplieron y cuáles no?
3. ¿Cree que fueron útiles las actividades realizadas durante los talleres? Si – No ¿Por qué?
4. ¿Considera usted que los expositores tenían dominio sobre los temas que se trabajaron durante las sesiones? ¿Por qué?
5. ¿Por qué piensa usted que los talleres no tuvieron mucha acogida?
6. ¿Qué sugerencias tiene sobre el taller que se realizó?

Estas preguntas están divididas en 3 categorías, la primera es: la calificación sobre los talleres trabajados, las preguntas correspondientes con esta son: la 3 – 5 – 6, la segunda categoría que se planteó fueron las expectativas que generaron los talleres (preguntas 1– 2); y por último la categoría del manejo del tema que hace referencia a la pregunta número 4.

PASOS PARA UNA INTERVENCIÓN EXITOSA

Nelson Donoso Carrillo

ASESORÍA PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

“Fortalecimiento de habilidades para la búsqueda de empleo, implementando la importancia de la identidad laboral y la orientación vocacional a los asistentes al Consultorio Social Cooprogreso Uniminuto”.



DIAGNÓSTICO

Es de vital importancia, que si se quiere realizar una intervención, se implemente un diagnóstico de necesidades riguroso, para que el impacto sea el indicado.



¡¡¡INVESTIGA!!!



El uso de la teoría es fundamental, cuando se quiere realizar cualquier proyecto, ya que nos da las bases e ideas para realizar una intervención exitosa

PLAN DE ACCIÓN



¡¡EVALUA!!

Recolecta información sobre cómo se percibió tu intervención, es importante conocer el punto de vista de los demás.



REFLEXIONA

Piensa en el proceso que acabas de realizar, desde el diagnóstico hasta la evaluación, ¿Como puedo mejorar? ¿Qué aspectos faltaron?....




MUCHAS
Gracias!

Registro de asistencia:

UNIMINUTO		REGISTRO DE ASISTENCIA Y CAPACITACIÓN		VERSIÓN: 4.0
Control de Registros				CÓDIGO: FR-CA-PSC-01
				FECHA: 13-may-2015
Fecha:	18-may-17	Sitio:	Centro Integral Coprogreso Uniminuto	
Hora:	12:00	Duración del Evento:	2 horas	
Convoca/Área:	Consultorio Social Minuto de Dios Coprogreso			
Tema:	Presentación Pasos para desarrollar una intervención exitosa			
Objetivo:	Explicar el desarrollo del proceso sistematización como Opción de Grado			
Asistente	Cargo/Área	E-mail	Teléfono/Extensión	Firma
1 Nelson Donoso Camillo	Estudiante Psicología UMD	ndonoso@uniminuto.edu.co	3112055131	<i>Nelson Donoso</i>
2 Patricia Ávila Meléndez	Coordinadora encargada CSMD - COPROGRESO	pavila@uniminuto.edu	2916520/1555	<i>Patricia Ávila Meléndez</i>
3 Graciela Rodríguez Herrera	Coordinadora Admisiones y registro CICU	grodriquez@uniminuto.edu	2916520/5509	<i>Graciela Rodríguez Herrera</i>
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				

Acta de reunión:

 <p>UNIMINUTO Corporación Universitaria Minuto de Dios</p>	CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
	<i>Nombre de Reunión</i>
	<i>Acta No.</i>
	<i>Fecha de Reunión: 18 de Mayo 2017</i>
	<i>Lugar de Reunión: Centro Integral Coprogreso</i>

INSTRUCTIVO: Léase en la última página

No.	Participantes	Cargo	Asistencia
1.	Patricia Ávila Meléndez	Coordinadora Académica	A
2.	Nelson Donoso Carrillo	Estudiante Sistematización	A
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			

(A= Asistió, I= Invitado, Ex= Excusado, AV= Asistencia Virtual, NA= No Asiste)

Orden del Día

1. Saludo
2. Presentación trabajo sistematización opción de grado
3. Cierre

No.	Compromisos	Fecha de Ejecución	Responsables
1.	Enviar documento de la práctica para sugerencias y correcciones al docente asignado.	30 de Mayo 2017	Estudiante
2.	Después de corregida y aplicadas las sugerencias realizadas por el docente de apoyo, se radica el documento en el consultorio de CICU..	10 de Junio 2017	Estudiante
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			
9.			
10.			
11.			
12.			
13.			

No.	Desarrollo y Conclusiones	Responsable
1.	Se realizó presentación del trabajo realizado para la sistematización como opción de grado.	Estudiante
2.	Se relacionó el ejercicio de proyección social y actividad comunitaria, conocimiento y desarrollo de este tipo de procesos de experiencias exitosas traídas desde Ciudad Bolívar a partir de un contexto similar al de Usaqué en el aspecto psicosocial.	Coordinadora académica encargada del CSMD-COPROGRESO.
3.	Desarrollo de la exposición (presentación Power Point) a través de la explicación de lo que el estudiante llamo como "Pasos para desarrollar una intervención exitosa".	Estudiante
4.		

Se cierra la sesión a las 14:00


 Patricia Ávila Meléndez
 Nombre y apellido del facilitador


 Graciela Rodríguez Herrera
 Nombre y apellido del secretario


 UNIMINUTO
 Corporación Universitaria Minuto de Dios
 Establecimiento de Calidad al alcance de todos
 Centro Integral de Coprogreso - UNIMINUTO

Anexo # 9

