

TRABAJO DE OPCIÓN DE GRADO
SISTEMATIZACIÓN

PERFIL DEL PRACTICANTE DE PSICOLOGÍA EN EL ACOMPAÑAMIENTO
PSICOSOCIAL CON POBLACIÓN VÍCTIMA DE CONFLICTO ARMADO Y
POBLACIÓN VULNERABLE DENTRO DE LA “CORPORACIÓN VOLVER A LA
GENTE”

PRESENTADO POR
ANA LUCIA SERRA DIAZ

TUTOR
CARLOS FERNANDO MARIÑO RUEDA

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
BOGOTÁ, 2017

Tabla de contenido

Presentación	2
Justificación	3
Descripción del contexto y estado inicial	4
Descripción de la experiencia y soporte teórico	11
Análisis crítico de la experiencia	16
El Choque con la realidad	17
Lo que necesite para trabajar	21
¡No entiendo!, Psicología comunitaria u organizacional	27
La motivación para realizar mis practicas	33
A modo reflexivo sobre el proceder de la CVG, las pruebas pre y post	34
El perfil del practicante dentro de la CVG	36
Conclusiones	44
Referencias	53

Presentación

En esta sistematización podrá encontrar mi experiencia durante mi práctica desarrollada en la Agencia de Empleo de la Corporación Volver a la Gente (CVG), en la que hacía parte del equipo social del proyecto Bono de Impacto Social (BIS). Este trabajo tiene como fin el poder identificar cuál es el perfil del practicante de psicología en el campo de la comunitaria. Este perfilamiento se hace con el fin de brindar una herramienta a la CVG para que pueda escoger sus practicantes teniendo en cuenta las necesidades de la Corporación.

El perfilamiento se hace con base a tres aspectos identificados a partir de mi experiencia como primer aspecto encontramos los conocimientos profesionales que se necesitan para el desarrollo de la practica dentro de la CVG, como segundo aspecto encontramos las habilidades sociales como un pilar fundamental dentro del contacto con la población víctima de conflicto armado y población vulnerable. En tercer aspecto se encuentra los rasgos de personalidad teniendo en cuenta el modelo de los 5 grandes factores de la personalidad.

Igualmente podrá encontrar mi reflexión en torno a mi experiencia en un proyecto que brinda una ruta de empleabilidad para personas víctimas del conflicto armado y población vulnerable. De igual forma encontrara mis frustraciones y motivaciones para realizar mis prácticas profesionales dentro de la CVG.

Justificación

El propósito de esta sistematización es la creación del perfil del practicante de psicología dentro de la Corporación Volver a la Gente (CVG), a partir de mi experiencia como practicante en la corporación. La población a la cual dirige su trabajo Volver a la Gente exige competencias específicas, cuyo reconocimiento es importante y necesario para el lugar de práctica. Este perfilamiento le posibilitará a la corporación tener un criterio de selección de los próximos practicantes. Así, podrá elegir a las personas que considere más aptas para sus actividades y las personas que atiende.

Por otra parte, esta sistematización no solo permite conocer las competencias esperadas o requeridas en los practicantes, sino comprender las características de la práctica. Esto posiblemente propiciará que los practicantes que entren a la CVG puedan desarrollar una práctica satisfactoria, tanto para su experiencia profesional, como para la corporación. Pues, se contará con conocimiento fundado sobre las exigencias y características de Volver a la Gente.

De igual forma este, trabajo quiere brindar conocimiento al programa de psicología de la Universidad Minuto de Dios, para verificar los procesos de aprendizaje que tienen sus estudiantes y poder comprender si los estudiantes han sido enviados a los lugares de prácticas sin tener en cuenta las necesidades de las empresas y las necesidades de los practicantes.

Por lo anterior, es importante crear el perfil del psicólogo que se adapte y sea funcional al trabajo con víctimas del conflicto armado.

Descripción del contexto y estado inicial

La Corporación Volver a la Gente es una organización con experiencia en la planeación y desarrollo de programas dirigidos a población víctima de conflicto armado del país. Según la Ley 1448, se considera víctima de conflicto armado a todos aquellos que, de forma individual o colectiva, hayan sufrido daños por hechos ocurridos a partir del 1 de enero de 1985, a causa de violaciones de los derechos humanos tales como desaparición forzada, secuestro, despojo de tierras, violación sexual, entre otros Ley 1448 (2017). En los últimos 15 años la CVG ha desarrollado proyectos con enfoque de género y diferencial. La metodología que utiliza la corporación involucra el acompañamiento psicosocial, la generación de ingresos, la empleabilidad, la resolución de conflictos y la cooperación del sector empresarial como una herramienta clave para la inclusión social (Anexo técnico CVG 2017).

Dentro de la Corporación Volver a la Gente se encuentra la Agencia de Empleo Volver a la Gente, que cuenta con el apoyo de la red de prestadores de la Unidad Administrativa del Servicio Público de Empleo en Colombia. De esta manera busca facilitar la inserción laboral mediante la vinculación eficiente y oportuna de personas, víctimas de conflicto armado, que desean mejorar su condición de vida. Para esto se proponen acciones orientadas a disminuir los tiempos en la selección de candidatos que cumplan con las competencias requeridas. (Anexo técnico CVG, 2017).

La CVG cuenta con una larga trayectoria en colocación laboral, que ha posibilitado la generación de ingresos y estabilidad de las personas beneficiadas. En la tabla 01, balance

de los resultados. En la tabla se podrá encontrar los servicios que presta la Agencia de empleo de la CVG, y cuáles fueron sus metas alcanzadas en el transcurso de 2014 a 2016.

Tabla N° 1 – Balance de resultados obtenidos de 2014 a 2016

Ítem	Servicios prestados por la Agencia	Meta alcanzada
1	Registro y Sensibilización de Población Víctima del Conflicto Armado y Población Vulnerable	3.079
2	Orientación Ocupacional y Preselección	2.881
3	Acompañamiento Psicosocial	2.725
4	Caracterización Socio Laboral	2.500
5	Formación para el Empleo – Ciudadanía – Agenda de Paz y Postconflicto	2.000
6	Formación a la Medida (entrenamiento o reentrenamiento técnico)	1.200
7	Personas Vinculadas Laboralmente	430
8	Empresas Sensibilizadas	256

La Agencia de Empleo de Volver a la Gente ha adelantado proyectos con la Unidad de Servicio Público de Empleo (USPE), en la ruta especializada y diferencial para población víctima de conflicto armado; con la alta consejería para las víctimas en Bogotá y con la unidad para atención y reparación de víctimas UARIV.

En la tabla 02 se hace la relación de proyectos desarrollados, sus objetivos y el año en el que se llevaron a cabo. (Informe de gestión, 2017)

Tabla 02- Proyectos desarrollados por la Agencia de Empleo de la CVG

CONTRATANTE	OBJETO	FECHA DE EJECUCIÓN
Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. Convenio de Asociación 061/2014	Diseñar e implementar un modelo de servicios complementarios de gestión y colocación laboral de carácter diferencial dirigido a población víctima del conflicto armado en Colombia en Bogotá-Cundinamarca y Cartagena-Bolívar.	2014
Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. Contrato 061/2015	Contratación de los servicios complementarios de gestión y colocación laboral, de carácter diferencial, para población víctima del conflicto armado en la región de Bogotá-Cundinamarca.	2015
Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	Contratación de los servicios complementarios de gestión y colocación laboral, de carácter diferencial, que permitan la colocación laboral efectiva de personas	2015

Contrato 060 / 2015	víctimas del conflicto armado en la Región de Antioquia.	
Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. Contrato 079 / 2016	Implementación de la Ruta Especializada y Diferencial para Víctimas del Conflicto Armado en la Región de Antioquia con énfasis en Urabá	2016
Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo. Contrato 089 / 2016	Implementación de la Ruta Especializada y Diferencial para Víctimas del Conflicto Armado en la Región de Eje Cafetero.	2016
Alta Consejería. Contrato 778 de 2016	Prestar servicios de apoyo a la gestión de la Alta Consejería para los Derechos de las Víctimas, la Paz y la Reconciliación (ACDVPR) para validar y/o actualizar la base de datos del componente socio-económico de víctimas y adelantar el proceso de alistamiento	2016 – 2017
Fundación Corona. Contrato ID_4989_CS_654	Prestar los servicios de convocatoria, preselección, orientación, apoyo psicosocial, formación, colocación laboral efectiva y acompañamiento post colocación para la retención hasta de 6 meses y la evaluación general de la intervención a participantes del proyecto, en Bogotá-Cundinamarca y Pereira-Risaralda.	2017 - 2018
Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	Implementación de la Ruta Especializada y Diferencial para Víctimas del Conflicto Armado en la Región de Eje Cafetero.	2017
Contrato 083 / 2017Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo	Implementación de la Ruta Especializada y Diferencial para Víctimas del Conflicto Armado en la Región de Eje Cafetero.	2017

Actualmente en la agencia de empleo de la CVG se desarrolla el proyecto Bono de Impacto Social (BIS), financiado y liderado por la Fundación Corona, el Fondo Multilateral de Inversiones y el Banco Interamericano de Desarrollo (Bid Fomin), la Cooperación Suiza

Seco, la Fundación Mario Santo Domingo, la Fundación Bolívar Davivienda y Prosperidad Social, entidad del gobierno colombiano que lidera la inclusión social.

La ruta de empleabilidad para población vulnerable y población víctima de conflicto armado busca mejorar las condiciones de vida de los participantes por medio de un trabajo digno y estable. Esta tiene una duración de 1 año, consta de 8 fases y emplea una metodología de embudo, pues prevé la disminución de los participantes en la medida que se avanza en realización del proyecto. Cada una de las fases se presenta a continuación. (Anexo técnico CVG, 2017).

Socialización, convocatoria e inscripción. Esta primera fase se apoya en listados suministrados por Fundación Corona, elaborados a partir de información de programas del Departamento de Prosperidad Social como Red Unidos, la cual busca mejorar las condiciones de vida de las familias; Familias en Acción, busca ayudar a todas aquellas familias que tengan niñas y niños, adolescentes menores de 18 años, por medio de alimentación saludable, controles médicos y apoyo para la permanencia en el sistema educativo y Jóvenes en Acción, que busca ayudar a los jóvenes que se encuentran en condiciones de pobreza y en condición de vulnerabilidad, entregándoles ayudas monetarias y así poder continuar con sus estudios (Departamento de Prosperidad Social, 2017).

La convocatoria se hace por medio del *call center* de la CVG. Además, para captar participantes se utilizan mecanismos de información social, tales como ir a las alcaldías de distintas localidades. El objetivo de esta primera fase es sensibilizar, promocionar y facilitar la participación de la población.

Perfilamiento y caracterización. Se realizan visitas domiciliarias para identificar la composición familiar, las condiciones socio-económicas, intereses, expectativas de los participantes. En la misma visita domiciliaria se realiza una encuesta socio-laboral, que permite la perfilación laboral y competencias laborales.

Orientación sociocultural y plan de proyecto de vida. Está dirigida a orientar, capacitar y asesorar a los participantes de acuerdo a las necesidades detectadas a partir del perfil ocupacional, lo cual ayuda a fortalecer la opción laboral y a optimizar las ofertas laborales. Se busca que por medio de 3 talleres se fomente la orientación y conocimiento para el fortalecimiento del proyecto de vida.

Evaluación pre y post formación. Se implementa una evaluación vocacional y de competencias ocupacionales. Antes y después de formación en habilidades socio-emocionales y de plan de vida.

Formación en habilidades socio-emocionales y fortalecimiento de plan de vida. Mediante esta formación se pretende facilitar la adaptación a la vida laboral y reducir los niveles de deserción en los trabajos. Además, el conocimiento de esta actividad puede aumentar la confianza de los empresarios al momento de contratación de poblaciones vulnerables.

Formación en habilidades específicas. Corresponde a la capacitación especializada, dirigida al entrenamiento o reentrenamiento técnico de los participantes para los cargos que requieran la cualificación de habilidades específicas.

Intermediación Laboral. En esta fase se quiere lograr la vinculación de empresas al proyecto BIS. Se incorpora una serie de servicios preparatorios y complementarios hacia una colocación efectiva.

Colocación Laboral. BIS es un proyecto comprometido a que todos aquellos participantes que cumplan con los criterios de elegibilidad serán vinculados laboralmente.

El proyecto BIS cuenta con un equipo de trabajo dirigido por la directora de la Agencia de Empleo Volver a la Gente, quien es la encargada del desarrollo de los proyectos, la verificación de cumplimiento de metas y de la sensibilización de empresas para generar convenios con la CVG. Se encuentran dos psicólogas, encargadas de hacer todas las capacitaciones en habilidades blandas a los participantes, de la planeación de actividades semanales, de los presupuestos y de la organización de las remisiones de entrevistas; tres auxiliares psicosociales, auxiliar 1 inicialmente encargada de *call center* y posteriormente encargada en la intermediación con las empresas; auxiliares 2 y 3 encargadas del apoyo psicosocial a los diferentes grupos de formación y de realizar los acompañamiento de intermediación laboral con las empresas. El equipo de base de datos, encargado de la verificación de datos de los participantes tanto en el registro físico como en la plataforma virtual. Por último, encontramos los 5 practicantes o como en la empresa nos llaman asistentes psicosociales, quienes cumplimos funciones en el *call center*, socialización del proyecto, apadrinamiento de participantes, organización de archivo, acompañamiento de intermediación laboral y otras tareas relacionadas con la operación de los proyectos.

Al iniciar, a todos los practicantes nos asignaron las mismas tareas, completar la plataforma SIVIC, debido a que se estaba concluyendo un proyecto con la Alta Consejería

para las Víctimas de Bogotá, encargada de la prevención, atención, protección, asistencia y reparación integral a las víctimas de conflicto armado (Alcaldía Mayor de Bogotá, 2017). En este proyecto los practicantes llegamos a subsanar la información requerida por la Alta Consejería para las Víctimas de Bogotá, que estaba incompleta o imprecisa en la plataforma SIVIC. Al realizar esta tarea con frecuencia no coincidía la información del archivo, virtual o físico, con lo registrado. En algunas ocasiones faltaban datos y fue necesario inferirlos de la información existente. Al iniciar el proyecto BIS, se nos asignó la labor de realizar la convocatoria por medio de *call center*. En ese punto ya se empezaron a cambiar las actividades para algunos practicantes, mientras unos brindaban apoyo a la convocatoria por medio de las llamas o yendo a alcaldías, los otros apoyaban la socialización del proyecto a los participantes.

Al momento de entrar a practica 2, en el segundo semestre de 2017, la mayoría de los practicantes estuvieron en actividades operativas como organización de archivo del proyecto, organización de documentos, calificaciones de las pruebas que se habían aplicado a los participantes y actualización de bases de datos. Mientras que otros estaban en acompañamiento a grupos en habilidades blandas o en actividades fuera de la institución, como acompañamiento a los cursos en formación específica, o en graduaciones de habilidades blandas o de formación; este fue mi caso.

Descripción de la experiencia y soporte teórico

Al iniciar la práctica, la primera tarea que se me asignó fue la subsanación de los datos registrado, correspondientes al proyecto de Alta Consejería. Para esto debía, subir datos a el Sistema de Información para Víctimas (SIVIC). Verificaba que la información que apareciera en plataforma coincidiera con la información que estaba en físico en las carpetas. En esta actividad estuve aproximadamente mes y medio. Era una actividad mecánica, la cual generó bastante frustración puesto que no entendía con claridad qué de psicología comunitaria tenía el actualizar una base de datos.

Era entendible que la Corporación en ese momento estaba en el cierre de un proyecto y el proyecto en el que, según nos informaron, realizaríamos actividades relacionadas con apoyo psicosocial, se estaba acordando con la entidad patrocinadora; todavía no se había aceptado la propuesta de la corporación por parte de la entidad que había convocado la licitación. No entendía esta demora, ni por qué Uniminuto había enviado practicantes a la CVG, sabiendo que para el momento que llegamos no había algo relacionado con la psicología comunitaria.

A mediados de abril se inició con el proyecto de Fundación Corona, Bono de Impacto Social. Entonces nos informaron sobre las características del proyecto, a quién iba dirigido, quiénes eran los inversores, qué fin tenía, se explicaron las metas para cada mes y por último, pudimos conocer a las psicólogas y al equipo que iba a estar en el desarrollo del proyecto.

Como se dijo anteriormente he tenido la posibilidad de estar en los distintos momentos del proyecto. Esto me permitió conocer y acercarme a la población, quizás no

me acerqué como hubiera querido, de una forma menos interesada, sin presiones para que hicieran las cosas, sino por el contrario crear una relación de interacción frecuente de hacer algo para que se sientan importantes. Me hubiera gustado bastante poder haber tenido una actitud diferente con ellos. Y no que me vieran como la psicóloga que llama solo a pedir papeles o a remitir a entrevistas. De igual forma, el poder estar en varias actividades del proyecto me permitió cuestionarme sobre algunos procedimientos que desde mi percepción no eran correctos, llevándome en varios momentos a pensar si de verdad estaba haciendo las cosas de forma correcta o si solo me dedicaba a seguir órdenes.

A continuación, describo qué hice en algunas de la fase del proyecto.

Convocatoria. Me encargaba del reclutamiento de participantes, que consistía en contactarme con las personas por medio de llamadas para darles a conocer el proyecto. Esto se hizo por el *call center* siguiendo el protocolo que el grupo de practicantes hicimos para tal fin. Este consistía en un saludo inicial, se decía de dónde se estaba llamando, se daba a conocer de forma parcial el proyecto y se finalizaba con la invitación a la socialización del mismo. Si la persona confirmaba su asistencia, se le informaba cuáles documentos debía llevar para realizar la preinscripción (fotocopia de la cedula, puntaje del SISBÉN, certificado de desplazamiento, red unidos, familias en acción o jóvenes en acción). Posteriormente se hacía un registro del nombre, el teléfono, la fecha de llamada, la fecha y la hora en que se citó.

Socialización. Realizaba el apoyo a la actividad de socialización. Este consistía en dar la bienvenida a los participantes, ayudar a pasar el refrigerio y realizar la preinscripción de los participantes, diligenciando los formatos que pedía Fundación Corona y al tiempo recibía los papeles que se le pedían a los participantes con anterioridad.

Formación Específica. Me desempeñé como *madrina* de un grupo de participantes. Es decir, acompañé al grupo en todo del proceso de formación específica para un campo laboral y en habilidades blandas y en la intermediación laboral (procesos de selección y contratación por parte de las empresas. Estas actividades corresponden a lo que la corporación llama acompañamiento psicosocial, que consiste en consolidar y fortalecer el proyecto de vida de las personas, articulado con el proceso de orientación socio-ocupacional y formación para el empleo (Anexo teórico BIS).

Específicamente, acompañé al grupo de participantes que tenían interés en hacer el curso para poder emplearse en vigilancia (Grupo de vigilancia). Los cursos de competencias específicas se realizaron en la academia Ceforvig, que es una escuela de vigilancia. Allí me encargaba de dar refrigerios, entregar el auxilio de transporte, verificar que las personas estuvieran asistiendo al curso y hacer el registro fotográfico de las clases y actividades que se realizaran. El día de la graduación me encargué de la entrega de certificados, entrega de refrigerios, auxilios de transporte y realizar la asistencia.

Formación en Habilidades Blandas. Acompañé los grupos de vigilancia, mercadeo, ventas y servicio al cliente este grupo tenía personas interesadas en auxiliares administrativos, servicio al cliente entre otros, a algunos talleres de liderazgo. El acompañamiento consistió en realizar las mismas actividades que mencioné en la fase anterior. Además de estos grupos había otros relacionados con ofimática, *merchandising*, auxiliares administrativos y por último aquellos que tenían intereses diversos, dentro de los que encontramos auxiliares sociales, enfermería entre otros. Con estos grupos realice actividades esporádicas, de la misma naturaleza que las ya mencionadas.

Para celebrar el cierre de la formación en habilidades blandas tuve la oportunidad de estar en una sancochada comunitaria en Usme, ayudé en la presentación de los trabajos realizados por los participantes en habilidades blandas, en la realización de actividades lúdicas y a servir el sancocho. En otra ocasión, estuve en la entrega de mercados para los participantes del proyecto, en el barrio El Mirador, allí me encargué de la organización y entrega de mercados. También estuve en una segunda sancochada en el barrio El Mirador donde fui apoyo logístico.

Otras actividades que he podido realizar durante mi práctica ha sido la organización de archivo de proyecto BIS, la creación de carpetas para archivar los documentos de cada participante, organización de documentos, en ocasiones hacer el escaneo de documentos para poderlos tener de formar magnética y subirlos a la plataforma, de igual forma realice en varias ocasiones la actualización de la plataforma BIS para subir la información que se iba recopilando a medida que iban pasando las etapas del proyecto. Ayudé en la actualización de perfilamiento, donde debía de poner la experiencia laboral, los estudios y el curso que realizo cada participante en formación de habilidades específicas, esto con el fin de saber qué tipo de experiencia tenían las personas y de igual forma ser remitidas a las vacantes existentes. Hice convocatoria para entrevistas, donde básicamente decía a las personas que vacantes había en el momento para remitir a entrevista.

Según lo que he relatado, en mi experiencia de prácticas en la CVG, no tuve mayor oportunidad de hacer propuesta de talleres, actividades o incluso de realizar las tareas de una forma distinta, puesto que el proyecto tiene casi todo planeado y estructurado. Igualmente, la corporación ha establecido algunas maneras de proceder habituales, que han manejado durante todos sus proyectos. Por ende, no pude proponer, ni hacer las cosas

diferente a como decían que las debía hacer, causando frustración e inconformidad puesto que no le veía mucha gracia a ir a una práctica a recibir órdenes durante un año, sin poder proponer o hacer actividades que me permitieran reforzar mis conocimientos y tener una relación diferente con los participantes. Hubiera sido interesante el haber tenido un espacio para conocer a los participantes desde unas actividades diferentes a las que se desarrollaban en los cursos de habilidades blandas; haber contado más con ellos, sus necesidades, puntos de vista, etc., no solo considerarlos en función del cumplimiento de las metas del proyecto.

Análisis crítico de la experiencia

En este apartado se relatan varias de las situaciones vividas. En seguida confronto estas experiencias con literatura encontrada. Por último, hago una reflexión del rol que desempeñamos los psicólogos tanto en instituciones como la descrita en esta sistematización, como en otro tipo de instituciones.

Como se dijo anteriormente, la realización de mis prácticas las llevé a cabo en la Agencia de Empleo de la Corporación Volver a la Gente, para el contexto colombiano las agencias de empleo son "centros especializados en encontrar la oferta y la demanda de empleo a través de la identificación y fortalecimiento de competencias de los buscadores de empleo"(Finanzas Personales, 2017). En la Agencia de la CVG, actualmente se gestiona el proyecto Bono de Impacto Social 1 (BIS), lanzado en marzo de 2017 en Colombia, que tiene como objetivo la vinculación laboral de forma eficiente de 514 personas víctimas de conflicto armado y población vulnerable en ciudades como Bogotá, Cali y Pereira, para contribuir a la mejora de su calidad de vida (Departamento de Prosperidad Social, 2017).

La estrategia del Bono de Impacto Social, antes de su llegada a Colombia tiene una trayectoria a nivel mundial. Los británicos fueron los primeros en utilizarlo. Este tipo de proyecto nace en la consultora especializada británica Social Finance, junto con el Ministerio de Justicia de Reino Unido, en el año 2010. Se creó para poder hacer frente a problemas de la reincidencia carcelaria juvenil, el objetivo del bono era lograr que 2.000 prisioneros condenados a menos de un año no cometieran delitos luego de su liberación. Estas personas recibían algún tipo de asistencia social durante los doce meses siguientes a su excarcelación, mediante diversas entidades prestadoras de servicios las cuales harían efectivo el bono, solo si se alcanzaba la reducción de 7,5 % en la reincidencia. La

estrategia de bono de impacto social se consideró exitosa, pues el 8.93 % no reincidieron en la comisión de delitos (Smink, 2017). En la actualidad se cuenta con más de 70 proyectos de bono de impacto social, en 60 países, en la Latinoamérica se ha implementado esta estrategia en países como Brasil, Chile, Costa Rica, Ecuador, México, Perú, Colombia entre otros. (Smink, 2017)

Con lo dicho anteriormente, se puede ver que este modelo de proyectos es novedoso en cuanto a la metodología que utiliza. Pero de igual forma se puede pensar si esta clase proyectos son viables manejarlos, puesto que como se menciona anteriormente es una modalidad que solo paga por resultados llevándonos a reflexionar si el trabajo que se hace es un trabajo a conciencia o si solo se hace una utilización de la población para el beneficio de la empresa licitadora.

El choque con la realidad

Considero que, si Uniminuto envía estudiantes a una organización, sería importante que se puedan realizar prácticas correspondientes al campo de estudio, permitiendo reforzar todas aquellas competencias que debe de tener un estudiante de último semestre de psicología, así como otro tipo de habilidades se necesitan en los distintos lugares de prácticas. Se trata de brindar un espacio de aprendizaje diferente a los estudiantes y de igual forma darles la posibilidad de tener una experiencia más cercana al campo laboral y así brindarles un bagaje de con que se van a encontrar en un futuro laboral.

Al momento de iniciar mi proceso me encontraba motivada porque llegaba el momento de demostrar todo lo aprendido en años de carrera, de mostrar todas mis capacidades y mostrarme a mí misma como sería mi vida laboral. Me imagina en un campo clínico psicoanalítico, que durante la carrera me motivaba y todos los días me veía

ejerciéndolo. Sin embargo, la vida nos da muchas sorpresas y en mi caso no fue la excepción. Al iniciar el proceso de práctica fui elegida para ejercer mi práctica en el campo comunitario, algo inimaginable para mí; aunque, después de este proceso lo prefiero como mi campo profesional.

Los lugares en los que posiblemente podría ejercer mis prácticas en el campo eran la Fundación Arcángeles y la Corporación Volver a la Gente. Este último fue el lugar asignado, donde realicé mis practicas por un año y en donde aprendí mucho de lo que no se ve en un aula de clase como por ejemplo las características puntuales de las poblaciones, los retos en cuanto a tiempo, dinero, metas que tiene una licitación, el tomar un papel de profesional serio, dejando a un lado la etapa de la universidad y pasar a ser responsable tanto de las cosas que se hacen, como de las tareas que se dejan. De igual forma encontré personas que han dejado enseñanzas y momentos gratos en esta etapa mi vida profesional, que podre recordar con cariño y gran aprecio.

Con el pasar de los días dentro de CVG, había momentos en que me encontraba cansada, claro era inevitable no sentirse así sabiendo que veía clases, tenía proyectos, parciales etc. Me sentía frustrada, en ocasiones, porque sentía que no hacía algo interesante como hablaban otros compañeros de sus lugares de prácticas. En ocasiones, parecía un prisionero contando los días para acabar prácticas; era entendible por el estrés, la presión y la angustia que se maneja dentro de un proyecto como BIS.

Creo que es agotador para cualquier persona, mucho más cuando se es practicante, el no sentir le reconocimiento al, empeño y el trabajo que realizas. Tenía conflictos frecuentes conmigo misma puesto que en ocasiones sentía que regalaba mi trabajo. Era frustrante el tener que ir a una institución a cumplir unas ordenes sin tener una remuneración, puesto que es evidente que el trabajo que se realizaba dentro de la CVG es

un trabajo extenso y de mucho compromiso y responsabilidad, que en ocasiones genera frustración pues que no se siente que ese trabajo desarrollado por los practicantes sea valorado.

Cuando a un estudiante le hablan de práctica se imagina algo completamente diferente. En mi caso iba con la idea que podría ser alguien importante desde mi rol como practicante, alguien a quien se le valorara el trabajo, sus ideas y opiniones. Pensaba con ingenuidad que la Corporación iba a ser un lugar en donde podría aprender de forma divertida, como leí en la página de internet de la CVG antes de llegar a la práctica. Sabía que trabajaban con población víctima de conflicto armado, pensaba días antes de llegar que podría tener más contacto con la población, que podría hacer talleres, saber de la vida de ellos, tener un contacto más directo. Pero, con el paso del tiempo evidencí que donde iba a realizar mis prácticas en primer lugar no era la Corporación como tal, sino que llegaba a una extensión de la misma, llegaba a la Agencia de Empleo de la CVG, durante un mes no vi, ni tuve contacto con un solo participante, comencé a desilusionarme y sentirme frustrada, puesto que ese mes solo trabajé en carpetas. Esto fue cuando actualicé datos en SIVIC.

Al llegar el proyecto BIS mi ilusión se reavivó, pero, de nuevo, al pasar el tiempo, me di cuenta que la corporación necesitaba personas dispuestas a seguir instrucciones, dispuestos a hacer lo que se demande sin dar demasiadas ideas, puesto que todo está organizado y planificado para seguir lo que ya está estipulado sin poder hacer algo distinto.

Por otra parte, con el pasar de los días, me daba cuenta que de igual forma en la CVG se pedía que se mostrara la mejor actitud frente a cualquier inconveniente en el sitio de práctica aunque en situaciones era evidente no mostrar tan buena actitud, por las diferentes situaciones que se presentaban a diario, como el sentir que no se estaba algo que

estuviera relacionado con la psicología, el sentir que éramos un herramienta para lograr un objetivo y no teníamos una recompensa, el hacer archivo o llamar y que todos dijeran que esas actividades eran parte de la psicología comunitaria, entre otras.

De igual forma, después de un tiempo, algunos practicantes tuvieron la posibilidad de hacer parte de otro tipo de actividades, brindando una mayor comprensión del proyecto, mayor actividad y por ejemplo en mi caso el realizar actividades diferentes a archivo; ahora hacía llamadas, entre otras; esto me ayudó para sentirme útil dentro de la CVG y de paso me ayudó quitarme temores como el enfrentarme a un grupo de personas, el organizar a personas para brindarles el refrigerio o el auxilio de transporte, me sirvió para tener más confianza en mí y en mis conocimientos. Pero al mismo tiempo me generaba la duda porque unos fueron elegidos para estas actividades y otros no, sabiendo que todos estábamos bajo las mismas condiciones, horarios, días de práctica, actividades y solo dos fueron los encargados de ser padrinos, realizar acompañamientos, ser llamados a trabajar en vacaciones etc.

Claramente cada persona tiene habilidades, destrezas y capacidades diferentes; pero, qué veían en esas dos personas para recibir esas delegaciones, qué competencias o habilidades tenían que los otros no tenían o no les interesaba demostrar. Es indispensable que una entidad como lo es la Agencia de Empleo de la CVG, tener un perfil claro de los practicantes puesto que el tenerlo claro brindara que las personas que entran a la CVG estén preparadas para el trabajo. Algunas de las características del trabajo en la CVG son el trabajo bajo la presión de metas, donde se deben tener unos resultados a ciertas fecha, donde sino se cumplen con las metas no hay remuneración económica, debido al afán para hacer las cosas en ocasiones no hay comunicación asertiva, generando que en varias situaciones se den instrucciones diferentes atrasando los procesos y las actividades generando ambiente

lleno de estrés no solo para las personas de planta, sino también estrés para los practicantes, porque se les exige unas condiciones de trabajo que claramente no a todos se le facilita, y por otra parte se les exige de una forma que no va acorde a el rol de practicante, puesto que es evidente que desde este rol se deben de cumplir a dos sitios, la universidad y la Corporación.

Lo que necesite para trabajar

Para el trabajo con víctimas de conflicto armado, desde mi experiencia y mi rol como práctica de la CVG, considero indispensable el uso de las habilidades sociales, para así poder generar vínculos con los participantes y de esta forma ayudar a que se mantengan en la ruta de empleabilidad del proyecto BIS. Aunque puede ser una habilidad instrumentalizadora, pues al tener habilidades sociales y tener una relación positiva, podría hacerlo en función de bajar los índices de deserción, puesto que los participantes se sentirán a gusto con las personas del proyecto y les generara motivación para continuar. Básicamente, esto es lo que me exigía la Corporación, evitar que las personas participantes abandonaran el proyecto, para poder cumplir las metas en los tiempos satisfactoriamente.

Para entender a nivel conceptual las habilidades sociales, Según Caballo (1993) Citado por Pacheco (2000) estas corresponden a un conjunto de conductas emitidas por una persona en un contexto interpersonal expresando sus sentimientos, actitudes, deseos, opiniones o derechos permitiendo la resolución de problemas inmediatos y así minimizar problemas futuros.

O como las entiende Goldstein (1980) citado por García (2006) son un conjunto de habilidades y capacidades variadas como específicas para el contacto interpersonal y la situación de problemas de índole interpersonal, así como socioemocional, desde actividades de carácter básico hacia otras de características avanzadas e instrumentales.

A continuación, explicare varias situaciones que fueron significativas dentro de mi rol como practicante rescatando el uso de algunas habilidades sociales que me permitieron darle solución a las situaciones que se me presentaban y de igual formar darle resultados positivos a la CVG.

Al comienzo de mis prácticas me encontré con un equipo de trabajo, que de una forma u otra consideraban que los practicantes no eran importantes dentro de la corporación, puesto que nos excluían en diferentes situaciones, cuando se hacía algo bien no nos tenían en cuenta para darnos felicitaciones pero por el contrario cuando se hacía algo mal éramos los primos a quien regañaban, no sé con exactitud a que se debía esto quizás podrían ser celos profesionales o simplemente no les caímos bien. Este tipo de situaciones con el pasar del tiempo fueron mermando puesto que la directora de la Agencia fue influyendo en todo el equipo para que nos tuvieran en cuenta como equipo. A partir de lo que pude evidenciar desde mi rol de practicante y desde mi sentir, nos veían como un instrumento para cumplir metas. De hecho, en muchas circunstancias se veía el autoritarismo de una de las psicólogas hacia los practicantes al amenazarnos con que, si no llamábamos una cantidad de personas, esto influiría en las notas de práctica.

Encuentro que fui asertiva al momento de poder expresar mi inconformidad, en cierto momento, referente a cómo se dirigía una de las psicólogas hacia los practicantes. En esta situación, en específico, fui asertiva. No estaba de acuerdo con lo que estaba pasando; pude expresar mi pensar, mis emociones y mis sentimientos de forma adecuada, sin ser grosera o sobrepasando los límites de mi condición de practicante, sobre mí desacuerdo.

Para Williams (2000) el asertividad consiste en afirmar las propias opiniones y sentimientos sin dejar que otros vulneren a la persona, sin ser agresivo, pues se puede ser claro sin vulnerar los derechos del otro.

Durante la realización de mi práctica, cuando me asignaron como madrina del grupo de vigilancia, me encontré con personalidades totalmente distintas, entre estas a una chica de aproximadamente 19 años, con muchas expectativas y ganas de salir adelante; pero con un pensamiento que la llevaba a trancarse muchas posibilidades que se le presentaban para cumplir todo aquello que me expresaba, estudiar, ser diseñadora de moda, puesto que siempre que se le llamaba para una vacante tenía una excusa, no tengo para el transporte, no tengo ropa elegante, es muy lejos, es muy temprano o en ocasiones al ofrecerle un empleo expresaba que no estaba interesada debido a que no había nacido para tal o cual trabajo, por ejemplo cuando se le ofreció la vacante de aseo general, cajera o mesara, esto la llevó a no aceptar aproximadamente 5 vacantes. Me sentía frustrada y algo enojada, no entendía cómo si tenía tantos sueños no los empezaba a construir, paso a paso.

La misma frustración, la necesidad de dar resultados y el interés de poder ayudarla a tener un empleo, me llevó a citarla para hablar con ella, citación que aceptó, pudimos hablar de lo que soñaba ser en unos 3 años, de qué quería lograr, de su situación actual. Esto permitió poder confrontarla y darle una visión más realista. Le dijo que si quería estudiar y ser diseñadora de modas el primer paso era empezar a trabajar para conseguir los recursos para pagar tu carrera. Le dije que debía empezar de cero para ascender, que lo viera en forma de escalera primero un escalón y después otro para así poder obtener mejores resultados en cuanto a su proyecto de vida

El liderazgo es el proceso por el cual un individuo influye en los demás para lograr un objetivo, dirigiendo de una manera cohesiva y coherente Kumar (2013). En este caso fui líder pues pude ayudarla a tomar quizás esa decisión de aceptar una vacante porque teníamos un objetivo en común que se pudiera emplear, afirmo que se tenía el objetivo en común, puesto que todas aquellas personas que se inscribieron en el proyecto iban en busca de un empleo y el trabajo que brindamos era facilitar la vinculación laboral. Pude cumplir una meta más, un colado nuevo para la meta, colocado se le llama a aquellas personas que aceptan un vacante y firman contrato. ¡SI! Acepto una vacante que en varias ocasiones rechazó, paso la entrevista, y en un día estaba firmara contrato.

Una de las actividades de la práctica que me generó malestar fue llamar a las personas para ofrecerles las diferentes vacantes que se tenían en el momento, para que los participantes fueran se presentaran y posiblemente pasar los filtros; esta no era una actividad fácil, porque en muchas ocasiones encontraba muchos peros ante las ofertas, por ejemplo, “pero me queda lejos, pero me toca madrugar, pero no pagan mucho y más peros. Esto me generaba malestar puesto que todos aquellos que hacíamos convocatoria gastamos aproximadamente 5 o 10 minutos llamándolos y explicando la oferta. Unos aceptaban inmediatamente; otros, solo ponían excusas para no asistir dificultado el cumplimiento con las vacantes que nos daban las empresas y dificultaba el cumplimiento de las metas para la Agencia de empleo de la CVG. Llevando a que en ocasiones la psicóloga o quizás la directora de la corporación pusieran en cuestionamiento la forma como estábamos realizando el trabajo. Generando frustración puesto que como se dice anteriormente en ocasiones sentía que el trabajo y esfuerzo no era valorado.

En estas situaciones era necesario ser empática, al momento de llamar a las personas para ofrecerles las distintas vacantes, pero al momento que los participantes empezaban con sus excusas para no asistir a las entrevistas me veía en la necesidad de cambiar mi estrategia. Debía comunicarme con ellos, por ejemplo, con un tono amable, una sonrisa que, aunque no la veían la pudieran escuchar, hasta convencer a los participantes de que fueran a las entrevistas. En varias situaciones me funcionaba bastante.

Para Keenn (2007), citado por el International Journal of Caring Sciences, (2008), la empatía es reconocer los sentimientos de otros, las causas de los sentimientos, para así poder participar en una experiencia emocional de un individuo sin convertirse en la experiencia. El poder reconocer sus angustias o temores, me daba la posibilidad de convertir todo aquello que veían como negativo en algo positivo que ayudara a su proyecto de vida.

A partir de mi experiencia, considero que, dentro de la CVG, se necesitan unos practicantes que no solo tenga los conocimientos en la carrera de psicología, sino que también tengan habilidades sociales o que las puedan desarrollar en el transcurso de la práctica. Esto permitirá cumplir el objetivo de todos los actores, a los participantes cumplir con su objetivo de la vinculación laboral, a la Corporación poder cumplir con las metas a tiempo y los practicantes desarrollar una práctica satisfactoria a nivel profesional y personal.

Por otra parte, se evidenció que se necesita dentro de la CVG, son unos practicantes que tengan disposición de hacer las cosas como las tareas que se dejan, desarrollar las actividades con la mejor actitud y disposición, es necesario tener claro el rol de practicante sus deberes y sus derechos, pero el hecho de ser practicante no evita que se puedan hacer

algunas tareas o actividades; pues, hay ocasiones en que se presentan situaciones que necesitan una solución inmediata, por ejemplo, el llegar un poco más temprano, el realizar un acompañamiento a una empresa.

Claro, los practicantes tienen ciertas limitaciones en cuanto a la práctica y también tienen una serie de beneficios como el ir solo 3 días a la semana; pero, en ocasiones es necesario tener disposición para hacer algo más que lo ordenado, pues es entendible que la corporación cuenta con un personal, pero en varias situaciones no da abasto y recurren a los practicantes porque se suponen que tienen el conocimiento para realizar las actividades.

Reconozco que en ciertas ocasiones, todos los practicantes no dábamos mucho de nosotros, considerábamos que al ser practicantes no lo podíamos hacer cierto tipo de actividades, pero ya a un modo más reflexivo veo que no lo hacíamos no porque no podíamos sino porque no queríamos, claramente en varias de las situaciones descritas se nota que teníamos de una manera u otra alguna inconformidad con el lugar de práctica y con el equipo social, es por esto que, los practicantes que entre tengan claro que sí, son practicantes universitarios pero que se encuentran en un ámbito laboral que le exige compromiso con las tareas que se nos asignan. Y que en ocasiones es necesario dar un poco más de lo que en mi experiencia como practicantes hacíamos. Claramente estas situaciones dependerán de los acuerdos que se lleguen con la corporación y con la universidad.

Tener disposición, buena actitud y no tomarme las cosas tan personales me sirvió para inicialmente tener un buen clima laboral, puesto que, si en ocasiones pasaban situaciones como que las psicólogas subieran el tono de la voz o que la jefa general se enojara por el cumplimiento de metas, no me enrollaba la cabeza en situaciones que se dan por el trabajo. Por otra parte, me ayudó a hacer más aceptable la práctica puesto que, si

había cosas que no compartía, no me amargaba. No generaba mal estar, porque era consciente que debía estar 1 año; entonces, era mejor tener una buena actitud. Claro, no siempre era posible, pero en la mayor parte del tiempo lo intenté y fue más llevadera todas aquellas situaciones frustrantes y decepcionantes del lugar de práctica.

Por último, estas soluciones que encontré de no enredarme en cosas pasajeras y de tratar de hacer mi trabajo de forma activa y bien hecha me brindó la posibilidad de ser contratada en varias ocasiones como vacaciones, fines de semana o días que no tenía que ir para brindar apoyo.

¡No entiendo!, psicología comunitaria u organizacional.

Al estar en la CVG me generaba dudas si la práctica que estaba realizando era una práctica comunitaria u organizacional. Esta duda se da a partir de que caigo en cuenta que estaba realizando mis prácticas en la Agencia de Empleo, más no en la Corporación como tal. Además, las actividades que realizaba me generaban la duda y es por ello que hago la aclaración de qué se entiende por psicología comunitaria y social.

Para entender las habilidades específicas de un psicólogo, encontramos dos factores las competencias transversales entendidas En el caso de los psicólogos estas competencias deben de ir en similitud junto a las competencias de los profesionales de la salud y deben de abarcar todos los dominios del ejercicio profesional y académico Guarín, (1996). Citado por, COLPSIC.

En segunda instancia encontramos las competencias específicas, están relacionadas con la actividad y el profesional debe de ser idóneo en su área para el cumplimiento de las

actividades. Es así que se entiende la capacidad para obtener resultados efectivos y de calidad en los contextos de salud. (Colpsic 2014).

Teniendo en cuenta las competencias del psicólogo en el trabajo en Colombia, seguía con la duda de si las funciones que llevaba a con mayor frecuencia en la práctica son parte de lo comunitario o de lo organizacional. Acá me surge la pregunta de si los practicantes son requeridos o enviados por la universidad según la población con que se trabaja en la Agencia, sin tener conocimiento claro de las funciones a realizar en la mayoría de la práctica.

Como nombré anteriormente muchas de las funciones que desarrollábamos los practicantes eran operativas, por lo que no teníamos mucho contacto con la población en algunos casos. Considero que las actividades llevadas a cabo en la CVG, en su gran mayoría, hacen referencia a las funciones de un psicólogo organizacional, puesto que es la rama que se encarga del reclutamiento, selección, y capacitación en algún área específica.

Castro (2004) plantea que dentro de las competencias para el desempeño del psicólogo organizacional están las tareas de selección de personal, interpretación de pruebas psicológicas y realización de entrevistas. Además, Uribe, Aristizabal, Barona, Lopez (2009) evidencian que los empleadores otorgan gran importancia a competencias de desarrollo y seguimiento de programas de capacitación de personal, tareas de selección y reclutamiento, elaboración de perfiles psicológicos y desarrollo de programas de evaluación de desempeño.

Otra inquietud, es saber si es indispensable que el trabajo con población vulnerable independientemente de los objetivos del mismo necesite del psicólogo social, ¿Habría una

definición o algún autor que recalque que el único psicólogo que puede trabajar con población vulnerable es el social?

Realizar las prácticas en el proyecto BIS me llevo a cuestionarme sobre el campo en el cual me encontraba desarrollando mis prácticas. Formalmente estaba asignada al campo social comunitario; pero no entendía con claridad qué es este campo, claro en la universidad nos dan unas informaciones generales; pero en la práctica, se me dificultaba relacionar la teoría con lo que estaba haciendo en ese momento.

Para entender a profundidad que es la psicología social comunitaria e indagar si dentro de la CVG se está llevando a cabo una práctica correspondiente a este campo, o solo se deduce que como son poblaciones vulnerables y marginadas se hace un trabajo social, me remito al Colegio Colombiano de Psicología. Esta organización entiende la psicología social como el campo de la psicología que estudia y expone los fenómenos que son tanto psicológicos como sociales. La Psicología social intenta descifrar cómo se ve la sociedad y cómo los sujetos se ven a sí mismo, reparando memoria y significado social Colpsic,(2017).

En contraste a lo que es la psicología comunitaria en Colombia, encontramos que, para la Escuela de psicología comunitaria del sur en Argentina, la psicología comunitaria se “interesa la persona singular y le interesa su inclusión social, pero la dimensión específica de su indagación, fundamentación e intervención es el campo interaccionar humano. Por eso sus ámbitos de intervención son privilegiadamente los grupos, las organizaciones (empresas y de la sociedad civil) y las comunidades Escuela de psicología comunitaria del sur, (2017).

Según Sánchez, (2007) se puede entender por intervención social comunitaria, según sus constituyentes básicos. Estos son, el contenido de la intervención, cambios

sociales, influencias sociales, cambio de relaciones, mediación, interacción social selectiva. Según su destinatario, como un grupo demográficamente definido, los pobres, y dependientes, ciertas organizaciones y comunidades, los sistemas sociales, etc. O, según los objetivos perseguidos, como prevenir, mejorar el bienestar y la calidad de vida, mejorar los aportes físicos, psicosociales y socioculturales.

Al encontrar estas definiciones, me surge la reflexión referente a los constituyentes básicos de la intervención comunitaria que se lleva a cabo en la CVG. Me doy cuenta que el objetivo perseguido es mejorar el bienestar y la calidad de vida de las personas participantes, víctimas de conflicto armado y población vulnerable. Se podría decir que sí se busca un cambio social, al brindarles trabajos como los que adquieren en la agencia, sin la necesidad de intermediarios y sin exclusión por parte de las empresas por el hecho de ser víctimas o población vulnerable, permitiendo que se tumben los ideales o concepciones falsas que se tienen referente a estas poblaciones.

Es pertinente adjuntar la tabla 03, donde Sánchez (2007) relaciona varios autores que hablan de la definición de la intervención social comunitaria.

Tabla 03. Distintas definiciones de intervención comunitaria

AUTOR	DEFINICIÓN
Bloom	Intervención- preventiva o restauradora – que trata de afectar el bienestar psicológico de un grupo o población.
Iscoe y Harries	Busca mejorar la condición humana mediante esfuerzos dirigidos principalmente a ayudar a los pobres, desfavorecidos y dependientes a confrontar sus problemas y a mantener o mejorar la calidad de su vida.
Kelly y otros	Influencias en la vida de un grupo, organización o comunidad para prevenir o reducir la desorganización social y personal y promover el bienestar de la comunidad.
Caplan	Esfuerzos para modificar los sistemas sociales, políticos, legislativos en lo referente a la salud, educación y bienestar y a los campos religioso y correccional para mejorar la provisión de sus ministros físicos, psicosociales, y socio culturales básicos de la comunidad y la organización de los servicios que ayudan a los individuos a confrontar sus crisis.

Seidman	Cambio de relaciones intrasociales que afectan a la calidad de la vida social, o de gran número de personas o grupos, como resultado de: la distribución de derechos, recursos y servicios; el desarrollo de bienes, recursos y servicios que mantienen y mejoran la vida; la asignación de estatus ligados a tareas y papeles sociales.
Barriga	Mediación entre dos partes o sistemas: el cliente y el medio.
Kaufman	Una interacción intencional y selectiva entre dos o más actores sobre la base de una relación sujeto-objeto en que el interventor ocupa una posición de ventaja en lo relativo a las intenciones y recursos disponibles

Tomado de Sánchez A, (2007).pag 226.

Al leer la tabla 03 y hacer el contraste de los autores con lo que se realiza en la Agencia de empleo de la CVG, Sánchez (2007) citando a Iscoe y Herries, plantea una definición acorde a las actividades que se llevan en un proyecto como BIS, puesto que claramente es un proyecto cuyo foco principal es poder mejorar la calidad de vida por medio de un trabajo estable, para así brindarles unas condiciones de estabilidad económica, social y emocional a todas las personas que hagan parte del proyecto.

De igual forma Sanchez (2007) cita a Seidman nos habla que la intervención social comunitaria lo define como el poder generar un cambio de relaciones a partir de los derechos, los recursos y los servicios llevando a que todas aquellas personas que hagan parte del proyecto no solo tengan un trabajo que mejore el estatus de calidad de vida, sino que de igual forma se respeten los derechos humanos al brindarles unas posibilidades económicas que mejoren su papel de una persona productiva y funcional dentro de la sociedad.

En este punto es necesario definir que es el acompañamiento psicosocial, para tener con mayor claridad como lo entiende la CVG, y de igual forma contrastarlo con la teoría, puesto que en ocasiones me generaban dudas el tipo de acompañamiento que se da dentro del proyecto BIS. Para la Corporación se entiende como consolidar y fortalecer el proyecto de vida las personas, articulado con el proceso de orientación socio-ocupacional y

formación para el empleo (Anexo Técnico CVG, 2017). En el transcurso de la práctica me causaba curiosidad si la definición dada por la corporación es en sí un acompañamiento psicosocial, puesto que desde mi punto de vista el dar un empleo y orientar hacia el mismo no es lo que se espera de un acompañamiento, debido que partir de mi experiencia en la universidad tenía la creencia que el trabajo con víctimas tendría que tener diferentes procesos empezando por la reconstrucción de la historia para así empezar a pensar en el sujeto.

Arévalo (2010) considera que el objetivo del acompañamiento psicosocial es construir un proceso reflexivo entre la población víctima, su red social y los acompañantes, que contribuya a superar los efectos sociales y emocionales de la violencia a través de la resignificación de la identidad y del reconocimiento de recursos tanto personales como sociales. Según lo anterior pensé sobre cómo se define el acompañamiento psicosocial apoyando la idea que tenía acerca si solo la búsqueda del empleo era el apoyo que necesitan estas personas, debido a que se deja por fuera actores importantes como lo son las redes de apoyo, como sus familiares y amigos que permita el auto reconocimiento de los esfuerzos y habilidades que tiene cada participantes.

Durá y Garcés (1991) el apoyo social refuerza el sentido de valía y ser querido del individuo, al percibirse como miembro aceptado de un grupo social, de la misma manera, se nos dice que el apoyo social reduce directamente el impacto de los eventos estresantes que afectan a las personas

Toro (2011) afirma que la atención psicosocial puede entenderse como un proceso de acompañamiento, individual, familiar o comunitario, orientado a hacer frente a las consecuencias de un impacto traumático y a promover el bienestar y el apoyo emocional y

social del beneficiario estimulando el desarrollo de sus capacidades Según esto, se evidencia que la agencia de empleo permite que cada participante potencialice y sea consciente de las capacidades que tiene, permitiendo entonces que cada individuo que hace parte del proyecto BIS se piense de una forma distinta, permitiendo que su concepción de ser humano cambie, brindando que tanto las personas externas como lo son los empleadores los vean como seres comunes, que tiene capacidades y habilidades para desempeñarse en una labor.

De ahí que Arias y Bohórquez (1999), citados por Toro (2011) la perspectiva psicosocial de los proyectos de intervención debería lograr el equilibrio emocional elevando los niveles de autoestima, el auto reconocimiento como seres sociales y las habilidades de comunicación. Permitiendo entonces que todos aquellos que hagan parte de un proyecto como BIS o que hagan parte de la corporación puedan fomentar sus relaciones personales de forma asertiva, de igual forma se pretende que estas relaciones se puedan extender a sus núcleos familiares permitiendo una calidad de vida no solo en cuanto al nivel económico, sino que también brindarles calidad de vida en cuanto a las habilidades para interactuar con otros.

La motivación para realizar mis prácticas profesionales

Llegados a este punto me pregunto cuál era mí que hacer en esta corporación, cuál era mi motivación intrínseca para estar en este lugar. Las primeras semanas, no tenía una razón justificada para asistir los 3 días de la semana, me sentía desmotivada. Mi intención con la práctica era colaborar a mejorar las condiciones de vida de la población, pero encontrarme haciendo labores de archivo fue algo desmotivador para mí; pues no veía

desde mí quehacer en la corporación las funciones de un psicólogo y más aún la relevancia que el proyecto tenía en la población víctima del conflicto armado.

Sin embargo, Rentería (2008) manifiesta que el trabajo es asumido como una actividad que se da en contextos específicos donde las personas se encuentran y se reconocen, referentes para la construcción de sus identidades y subjetividades. Teniendo en cuenta lo expuesto por Rentería noto que mi motivación para continuar en las practicas se traslada que el ayudar a conseguir un trabajo, una estabilidad y a la mejora de la calidad de vida de los participantes permitía que yo fuera participe en el empoderamiento de las personas frente a sus vidas y como empiezan a percibirse como seres funcionales en esta sociedad.

A partir de esto reflexiono sobre las personas de las cuales yo era madrina, sobre lo satisfactorio que era el momento tanto de ser llamadas para las vacantes, como para el momento de ser contratadas. Esto ha permitido que el reconocimiento de ellos mismos ya no empiece desde una condición de víctima o vulnerabilidad, sino por el contrario se reconozca como un ser capaz de salir de la zona de confort y permitiéndose entonces el abrir nuevas oportunidades tanto individuales como familiares.

Encontré mi motivación para ir a práctica en básicamente tres aspectos, primero, en saber que cada día que pasaba era un paso más cerca para graduarme, segundo el ver que mi labor de llamar y remitir ayudaba a que los participantes fueran contratados en empresas, es gratificante ver y escuchar en repetidas ocasiones como los participantes te agraden por la insistencia para que fueran a entrevistas, es gratificante que llamen a comentar que reciben su primer sueldo y que con eso iban a hacer mercado, Este tipo de situaciones me llevaba a tener mayor esfuerzo a la hora de llamar y remitir a vacantes

puesto que era muy consiente que al ser insistente podría lograr que la calidad de vida de los participantes pudiera mejorar. Y por último el tener buena relación con mis compañeros de trabajo, puesto que en varios momentos se daba tiempo para bromear y salir un poco del estrés laboral.

A modo reflexivo sobre el proceder de la CVG, las pruebas pre y post

Como se dijo anteriormente, dentro de mis funciones como practicante estuve en un *call center* llamando para convocatoria; realicé acompañamiento a intermediación laboral, apoyé procesos de formación en habilidades específicas y en habilidades blandas, donde se realizan las pruebas pre y post formación que miden algo que no se enseña dentro de las habilidades blandas o de formación.

Para ser específica, estas pruebas que se le aplicaban a los participantes median, la capacidad metamatemáticas nivel medio, la capacidad lecto-escritora donde cada participante a partir de un texto debía de responder unas preguntas y la capacidad de sistemas para relacionar iconos de programas office o de internet con los nombres que corresponde. Donde me genera la duda a partir de una charla con el docente de seguimiento por qué se realizan estas pruebas si la formación no es acorde a lo que califica la prueba. Puesto como se nombró anteriormente el curso de habilidades blandas consistía en reforzar habilidades sociales en los participantes.

Según Montero y León (2002) existe una clasificación de las diferentes metodologías de investigación utilizadas en psicología entre estas se incluye en la categoría de cuasi experimentos, el diseño pre-post en el cual se toma una medida antes de la intervención, se realiza la intervención y se toma una segunda medida después de la

intervención, para así saber si la intervención realizada genera o no cambios mínimos dentro de la población.

Aprovechando este espacio de reflexión me surge la necesidad de expresar la inconformidad que me genera el hecho de aplicar unas pruebas pre y post que no tienen ninguna relación con lo enseñado durante los talleres. Puesto que es muy probable que el resultado de estas pruebas aplicadas pueda generar cierto sesgo en la calificación de los participantes.

Y no es posible que una organización que se supone que va dirigida a la ayuda y atención de una población haga acciones solo por el cumplimiento de una meta sin medir las consecuencias al momento de la calificación. Otro punto que es sumamente grave es que no se hace una retroalimentación de las pruebas. Causando quizás un sentimiento de utilización de los participantes por parte de la corporación.

El perfil del practicante dentro de la CVG

Es necesario entender el perfil laboral como una descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales. José Antonio Arnaz (1981,1996) citado por (Moreno. Marcaccio, 2014), Teniendo en cuenta que el perfil del practicante dentro de la CVG es un perfil laboral, es importante que dentro de la Corporación se encuentren las caricaturistas tanto profesionales como personales que se requieren, Claramente la Agencia trabaja con licitaciones que pueden variar en cuanto a los objetivos y metas, pero al tener un perfil claro de las características del practicante dentro de la agencia sin importar los tipos de proyectos que lleguen se podrá prever ciertas conductas esperadas como por ejemplo el trabajo en equipo.

Como se dijo anteriormente el propósito de esta sistematización es la creación del perfil del practicante de psicología dentro de la Corporación Volver a la Gente, idea que nace al encontrar que solo unos pocos de los que estábamos allí, teníamos la oportunidad de estar en diferentes actividades como en la oficina como por ejemplo en acompañamiento en habilidades blandas y archivo, o en campo, por ejemplo en apoyo a graduaciones, entrega de mercados, compartir, sancochadas, intermediaciones, acompañamientos laborales entre otras. Por esto se crea la duda si unos demostramos habilidades distintas a otros o si tenemos rasgos de personalidad diferentes que responden a las necesidades de la CVG

Teniendo en cuenta que se habla de rasgos de personalidad, cabe aclarar qué se entiende por personalidad. En la psicología tenemos múltiples exponentes y definiciones sobre qué se entiende por personalidad. A continuación, se encuentran con algunas de las definiciones de personalidad agrupadas en categorías.

Aditivas: Se pregunta si la personalidad existe como un fenómeno o si es un constructo para denominar una serie de fenómenos. *Integrativas:* La personalidad vista como un conjunto o características que definen al individuo. *Jerárquicas:* Admiten una estructura de elementos de personalidad, pero afirma que existen unos elementos sobre otros. *Términos de ajuste:* Hace referencia a la adaptabilidad de la personalidad. *Basadas en la distintiva:* Define a la personalidad como lo esencial y definitivo del individuo. Entendido como algo propio y de cada sujeto Chico, (2015).

Como se evidencia tenemos múltiples definiciones o agrupaciones sobre la personalidad, claramente es complejo el poder decidirse sobre un solo expositor de la personalidad. Me llamó la atención la categoría integrativa, puesto que cada persona tiene ciertas caracterizas que le permiten desenvolverse de forma adecuada en diferentes

situaciones, permitiendo entonces que se tenga gran bagaje de conductas al momento de desarrollar una actividad. Esto permitirá que gran diversidad en la forma como se resuelvan las tareas o situaciones específicas

Para este trabajo vamos a utilizar la definición que nos da Cattell sobre que son los rasgos de personalidad. Según Cattell (1968, 1969, 1972, 1977, 1985, 1995) citado por García, 2005, la personalidad es un conjunto de rasgos que puede predecir la conducta, es un constructo por partes, es única y original para cada ser humano. Teniendo clara la definición de la personalidad nos queda claro que dependiendo de cada ser humano y de ese conjunto que lo hace ser individuo podremos predecir qué tipo de conductas sean más aptas para el trabajo dentro de la CVG

Nos queda hablar sobre el modelo de las 5 grandes facetas y dimensiones de la personalidad. Puesto que es un modelo que explica la personalidad de una forma detallada permitiendo reconocer varios componentes de la personalidad dependiendo de la faceta. En la tabla 04 se encuentra las facetas y algunas de las características de la misma.

Tabla 04. Cinco grandes facetas de la personalidad

Faceta	Componentes
Extroversión	Calidez, Emociones Positivas, Decisión, Búsqueda de Emoción, Gregarismo
Amabilidad	Sinceridad, Confianza, Altruismo, Modestia, Conciencia,
Responsabilidad	Autodisciplina, Orden, Decisión, Búsqueda de Logro, Competencia
Neuroticismo	Ansiedad, timidez, Depresión, Vulnerabilidad, Impulsivo, Hostilidad
Apertura a la Experiencia	Fantasía, Acciones, Valores, Estética, Sentimiento

Elaborado a partir de Cervone y Pervin (2009).

Partiendo de las características de cada faceta de la personalidad, cabe aclarar que este modelo encuentra las 5 facetas en todas las personas, unas con mayor o menor presencia de los componentes, teniendo como resultado que la personalidad de cada individuo es la mezcla de cómo estos rasgos se presentan. Teniendo en cuenta esto, podríamos analizar que no solo se habla de las habilidades sociales por si solas, sino que al llegar a hablar de un rasgo de personalidad encontramos que dependiendo que rasgo tenga cada persona será más fácil poder predecir qué tipo de habilidades pueda tener el practicante.

Para poder crear el perfil del practicante de psicología dentro de la CVG, es importante tener en cuenta varios factores tanto a nivel conceptual como a nivel personal, puesto que como se ha mencionado anteriormente es una práctica que exige bastantes herramientas para poder realizar las actividades de forma satisfactoria para la empresa.

Como se ha expresado el trabajo dentro de la corporación en su mayoría es un trabajo bajo la presión del cumplimiento de metas, lo cual lleva a que frecuentemente sea un ambiente de estrés y cause algún tipo de emoción ya sea negativa como disgusto al momento de trabajar bajo la presión de los encargados de dirigir las tareas diarias, llevándolos a sentirse frustrados, desvalorizados, desmotivados. Por esto es de gran relevancia el estudio previo de los practicantes. Puesto que se necesita que las personas que trabajan allí, tenga la mejor disposición y actitud frente a las taras, actividades o situaciones que se presenten dentro del quehacer diario. A pesar que es entendible que en ocasiones exista cansancio y frustración es indispensable que esa clase sentimientos sean momentáneos para así poder cumplir de forma adecuada con las metas y con el desarrollo de todas las actividades dentro de la CVG.

Es plenamente entendible que al pasar una propuesta como está a una entidad como la Agencia de empleo de la CVG sea algo engorroso y desgastante la ser aplicada para poder seleccionar de una manera más rigurosa los practicantes para la entidad. Pero si se ve desde un punto de vista beneficioso para la empresa, porque al ser más exhausta la búsqueda de todas aquellas personas que harán parte de proyectos sociales como BIS que van dirigidos a una población en específico, en este caso población víctima de conflicto armado brindara mayor seguridad a la corporación de que todos sus practicantes estarán en las capacidades de enfrentarse a situaciones de estrés, de trabajo en campo, de trabajo de archivo, de trabajo directo con población, de trabajo de apoyo u otra clase de tareas o actividades.

Estas capacidades no solo brindaran una mejor experiencia a los estudiantes desde su rol de practicantes, sino que brindará más efectividad al momento de solucionar dificultades y de igual forma efectividad para el cumplimiento de metas.

Según mi experiencia y la recolección de información presento la Tabla, 05 con el perfil del practicante de psicología para la corporación volver a la gente.

**PERFIL DEL PRACTICANTES DE PSICOLOGÍA EN EL ACOMPAÑAMIENTO
PSICOSOCIAL CON POBLACIÓN VÍCTIMA DE CONFLICTO ARMADO Y POBLACIÓN
VULNERABLE DENTRO DE LA “CORPORACIÓN VOLVER A LA GENTE”**

HABILIDADES ESPECÍFICAS

En esta sección encontraremos todos aquellos conocimientos que se usarán en el trabajo dentro de la corporación volver a la gente, en la sección de la agencia de Empleo.

1) Psicología Comunitaria: Dentro de la CVG se necesitan practicantes de la rama de la psicología comunitaria que brinde apoyo a la población por medio de las rutas de empleos para resignificar al sujeto, como un ente activo y útil dentro de la sociedad colombiana.

2) Psicología Organizacional: La psicología organizacional realiza un papel sumamente importante en el trabajo con las rutas de empleo. La labor del psicólogo organizacional se evidencia al momento de dar las capacitaciones en temas específicos como lo son las habilidades blandas, la intermediación laboral, el perfilamiento laboral de los participantes.

De igual forma se espera que todos aquellos practicantes que entre a la CVG estén en la capacidad de manejar programas ofimáticos y navegar en internet.

Personas que estén en la disposición de aprender, y personas que tengan claro su rol de practicante, pero no comportarse como tal.

HABILIDADES SOCIALES

En este módulo encontraremos todo lo relacionado con las habilidades sociales necesarias para el trabajo en la CVG.

Las habilidades sociales no solo proporcionaran una interacción laboral óptima entre las personas de planta, evitando así todos aquellos inconvenientes que se evidencian en un ambiente laboral, chismes, mal

entendidos entre otros. Las habilidades sociales ayudarán a fomentar un ambiente cálido, agradable de trabajo permitiendo que las metas se cumplan sin mayores percances interpersonales.

Por otra parte, con relación al trato con la población las habilidades sociales permitirán una interacción positiva entre los practicantes y población, permitiendo generar confianza en ellos para poder generar espacios de charlas sobre sus expectativas, gustos y así ver a los practicantes no como un ente superior a ellos sino como un par con los cuales podrán dialogar y expresar lo que quizás a otros no expresen por temores o pena.

Entre las habilidades sociales que es indispensable que tengan los practicas son:

Amabilidad, asertividad, liderazgo, empatía, comunicación asertiva, comprensión, autocontrol, resolución de conflictos, reconocimiento de las emociones del otro, toma de decisiones, resolución de conflictos, trabajo en equipo escucha activa. Este tipo de habilidades sociales permitirá que los practicantes que entre a la CVG puedan interactuar con los participantes del proyecto de forma que sea visto como un amigo permitiendo abrir momentos de confianza con los participantes. De igual forma las habilidades sociales permitirán que el trabajo con sus compañeros sea satisfactorio.

RASGOS DE PERSONALIDAD

En este módulo encontraremos la importancia de los rasgos de la personalidad en los próximos practicantes de Uniminuto para la CVG, Como se dijo anteriormente es sumamente importante la relación entre los rasgos de personalidad y las posibles habilidades blandas que desarrollara o tendrán los practicantes.

Teniendo en cuenta el modelo de los 5 grandes es importante recalcar que se necesitan personas que tengas rasgos como:

Extroversión: pues brindarán a la CVG una ambiente calidad entre los compañeros de trabajo, serán personas con altas expectativas llevándolos a superar sus propias metas, beneficiando de tal forma el desarrollo de las actividades dentro de la corporación

Amabilidad: Brindará confianza en los participantes al momento de poder expresarse, será consiente de sus fallas como de sus logros, brindando un auto reconocimiento de si y de la corporación.

Responsabilidad: Es una persona que brindará resultados por su disciplina, y por el reconocimiento que le brindaran sus compañeros favoreciendo que cada tara que haga lo lleve a dar lo mejor para sobre salir.

Cabe resaltar que las 5 facetas de la personalidad están en cada individuo, solo que en unos tiene mayor predominancia que en otros, es por ello que es importante poder identificar qué clase de rasgos son necesarios dentro de la CVG, descritos anteriormente, llevándonos entonces a identificar en que personas predominan más este tipo de rasgos para así poder anticipar que tipo de situaciones serán más factibles de desarrollar de tipo satisfactorio.

Conclusiones

En este apartado encontrara tres conclusiones teniendo en cuenta mi experiencia como practicante de la Agencia de Empleo de la CVG, en la primera colusión se encuentra una reflexión en cuanto al trabajo de la CVG en proyectos como BIS, segunda conclusión va dirigida al perfil del practicante que creé en el trascurso de esta sistematización y por ultimo como tercera conclusión hago un llamado a todos aquellos que lean esta sistematización que quizás en su gran mayoría sean psicólogos, a que empecemos a ver nuestra profesión con el respeto que se merece, hago un llamado para empezar a contribuir por un país mejor no solo desde la psicología sino desde todas aquellas carreras que tiene la Universidad Minuto de Dios, todos aquellos egresados de esta tenemos una responsabilidad con la sociedad, responsabilidad que se nos otorga por ser egresados de una de las universidades con un enfoque netamente social.

Como primera conclusión quiero compartir mi apoyo absoluto a proyectos que ayuden a brindar una calidad de vida mejor a todos aquellos que lo necesitan en el caso de la CVG, esta mejora iba directamente a población vulnerable y a víctimas de conflicto armado de Colombia, para nadie es un secreto que vivimos en país igualitario, donde ser “pobre” es sinónimo de escasas no solo económica sino intelectual, donde el ser víctima del conflicto no es visto con el respeto que merece sino que por el contrario son marginados, excluidos y señalados.

Y proyectos como BIS que les da una oportunidad para mejorar la calidad de vida y que ayuda a reconstruir a cada una de las personas que hacen parte de este, son proyectos importantes que se deben de apoyar ya que les brinda opciones diferentes a las que se les puede presentar en el día a día, es un proyecto que les brinda no solo una formación en

habilidades blandas como en habilidades específicas, sino que también ayuda a ver que son seres con capacidades como cualquier otra persona, cambiando el autoconocimiento, el autoestima, el reconocimiento desde una mirada no de víctimas o vulnerabilidad sino desde una mirada de un ser común y corriente que tiene capacidades, destrezas, sueños llevando a búsqueda de un empleo digno.

Es necesario que este tipo de proyectos no solo se quede en la ejecución del mismo, sino que tengan en cuenta a todos aquellos que hacen parte del proyecto, los proyectos sociales son para las comunidades que lo necesitan y es justo y necesario empezar a escuchar su voz para la creación de estos proyectos, el hecho de que se unas instituciones se reúnan a realizar proyectos no hace que esas necesidades de las que hablan, sean las necesidades sentidas por las poblaciones, es necesario empezar a escuchar a las poblaciones y tenerlos en cuenta tanto en la creación como en la ejecución de proyectos sociales como lo es BIS. Como se dijo anteriormente BIS es un proyecto donde se paga solo si se cumplen metas llevando a que las instituciones pierdan de foco las personas solo para cumplir metas, no digo que el cumplimiento de metas sea innecesario puesto que claramente de esto dependen más personas como el equipo de la CVG, pero si es necesario empezar a brindar un apoyo que vaya más allá de lo que se licita, un apoyo humano, empezar a ver a todos aquellos que van a la CVG en busca de un empleo, verlos como personas que tienen opiniones, sentimientos, críticas, retroalimentaciones y no que se quede solo en llamar, remitir, entregar refrigerios, entregar transporte y ya. Es necesario abrir un espacio para escuchar a los participantes y poder tomar sus opiniones en cuenta para poder tener éxito con este tipo de proyectos.

Como segunda conclusión es necesario resaltar que la CVG necesita para sus proyectos practicantes que cumplan un doble rol y que tengan conocimientos teóricos, tanto en la psicología comunitaria, como en la psicología organizacional. Puesto que con mi experiencia evidencio que se ejercen funciones de los dos campos. Por esto hago la invitación al programa de psicología para que revisen a profundidad cuales son las funciones para desempeñar dentro de los lugares de práctica. En el caso puntual de la CVG considero que un estudiante que no tenga conocimiento en los campos de comunitaria y organizacional pueda sentirse desenfocado al realizar las tareas o actividades que se desarrollan a diario dentro de la ejecución de proyectos en la Corporación.

Desde el rol de la psicología comunitaria podemos resaltar el conocimiento teórico práctico al momento de trabajar con poblaciones vulnerables y de esta manera llegar a la acción sin daño. De igual forma poder generar en la población un cambio de papel de victimización y darle herramientas como autoconfianza, autoeficacia, autoestima entre otras para generar un cambio en el rol de víctima a un rol de sobreviviente, puesto que estuvo expuesta a varios momentos de angustia y violación de derechos, pero aún sigue viva, con sueños e ilusiones. Claro, los sentimientos frente a ciertas situaciones no dejan de ser importantes, pero en este momento lo que importa es que aún se sigue con vida para reconstruir o quizás construir una nueva vida y por tal motivo brindarles el sentimiento de valía para superar los hechos traumáticos vividos.

Dentro de las funciones que corresponde al campo del rol del psicólogo organizacional se puede destacar la creación de perfilamientos de cada participante, el entrenamiento para las entrevistas laborales, en este punto recalco con gran importancia que todos aquellos que hagan parte de este entrenamiento tengan conocimientos referentes a los

seminarios de organizacional, haciendo énfasis a las entrevistas; puesto que no es lo mismo una entrevista terapéutica o desde un campo clínico o educativo, a un entrenamiento para una entrevista laboral. Esto permitiría brindar a los participantes las herramientas para que tuvieran un mejor desempeño al momento de las entrevistas y de igual forma brindarles conocimientos referentes a cómo realizar una hoja de vida, cómo vestirse para una entrevista, cómo saludar, como tener una postura adecuada y demás tips que se pueden aprender dentro del seminario de organizacional.

Otra habilidad evidenciada desde la organizacional es el conocimiento de la norma laboral, aprendida en los seminarios de psicología organizacional. Para poder ayudar a las explicaciones necesarias de los beneficios de empezar a trabajar con un contrato como los que ofrece el proyecto BIS y esto servirá para enganchar a las personas en proyectos de rutas de empleo como la de BIS.

Como se dijo anteriormente el trabajo que se realiza en la CVG es variado, permitiendo que los practicantes puedan tener varios espacios para desempeñarse, entre esos encontramos el archivo, claramente dentro de toda empresa y organización se encuentran documentos que deben de ser cuidadosamente guardados y archivados, y a pesar que en ocasiones los practicantes no quejábamos referente a este trabajo con el paso del tiempo aprendí que la parte de archivo es una sección que aunque se piense que no le corresponde al psicólogo, es una tarea que debe de ser tomada con la seriedad con que se tomaría la visita a empresas o el acompañamiento a los participantes. Aprendí que mientras que el archivo este bien organizado las actividades podrán ser más fáciles al momento de realizarlo, como por ejemplo si el archivo está organizado por alfabeto permitirá que buscar

un participante facilite los tiempos de búsqueda permitiendo que las tareas se realicen de forma más rápido.

Lo anterior lo recalco puesto que es una de las tareas que aun que se quiera o no quien llegue a realizar sus prácticas a la CVG deberá de realizar.

Partiendo de mi experiencia un poco más personal que profesional es necesario decir que todos aquellos que lleguen a la CVG, deben de trabajar en equipo, no entiendo este trabajo en equipó netamente a lo laboral, sino que con sus mismos compañeros de práctica, como se nombró anteriormente cuando yo llegue herimos 7 practicantes en la practica 1 y en la practica 2 fuimos 5. Cualquiera pensaría que por ser tantos en un solo lugar de practica se prestaría para malos entendidos como envidias y demás situaciones, por fortuna conté con unos compañeros que en vez de sentir celos profesionales o envidias porque a unos nos tuvieran en cuenta en unas cosas más q a otros, se sentían contentos al ver que a otros nos iba bien.

Es muy importante poder tener un vínculo quizás no afectivo pero si amistoso y cordial con los compañeros de prácticas puesto que esto brindara seguridad y de igual forma podrá compensar todo aquello negativo que se tenga dentro del lugar de practica para hablar, reírse y poder salir de la monotonía que se tiene al realizar el trabajo. En este punto recalco la importancia de tener buenas habilidades sociales puesto que si no se tienen el sentir que a unos resalten más que otros puede ser motivo para malos entendidos y para envidias dentro del lugar de práctica, que claramente no son beneficiosos ni para la CVG, ni para los practicantes. Por fortuna en mi práctica pasamos de ser más que conocidos a poder formar un vínculo de compañerismo permitiendo que como teníamos buenas relaciones de trabajo de una u otra forma fuera más efectivo y exitoso. No digo esto por si

sino porque muchos de las personas de planta que estaban allí recalcaban que lo unidos que fuimos.

Esta última conclusión la hago más a modo personal no solo para los practicantes que lleguen a la CVG, sino a todos aquellos practicantes que van a diferentes lugares a representar al programa de psicología de la Uniminuto.

Es importante que la psicología desde las personas que la ejercen empiecen a cambiar la concepción que tiene en la actualidad del trabajo de los psicólogos en nuestro país, puesto que cuando se expresa que se es estudiante de psicología o que se es psicólogo, no es tomado con seriedad sino que de hecho es un motivo de burla y de chistes mal intencionado. Desvalorizando la profesión y a todos aquellos que trabajan o estudian esta carrera. Pero como se lograra ese respeto. Básicamente se creará en el mismo gremio al momento que todos los psicólogos, ya sean graduados o en formación, empecemos a pensar nuestra carrera como una herramienta de cambio para una sociedad como en la que vivimos empezaremos a replantear el pensar del otro.

Con frecuencia me encontraba en la situación de remitir a varios participantes a acompañamiento psicológico externo a la corporación, y siempre solían decirme “yo no estoy loca” “yo no necesito un psicologo”. Esto muestra que estamos en un país donde un psicólogo es visto como una persona loca y no como una ayuda para la salud mental de los individuos. Cabe aclarar que yo solo me encargaba de realizar los formatos y la psicóloga líder era quien firmaba y aprobaba.

De hecho la salud mental no es valorada puesto que es preferibles ir a donde el chamán o donde la bruja. Pero estas situaciones han sido promovidas por los mismos

psicólogos que no salen de su rol papel de doctores, de tomar nota y de realizar malas prácticas con la profesión. Por esto, en esta parte de mi sistematización no solo reflexiono sobre el rol que cumplo dentro de la CVG, sino que también reflexiono sobre mi rol como futura psicóloga.

No me veo como una psicóloga que esté detrás de un escritorio o que solo escuche y tome nota. Desde mi perspectiva profesional y personal siento que un país como Colombia necesita psicólogos que trabajen de la mano con las personas que lo necesitan, que la palabra psicólogo deje de estar relacionada con que solo los que van al psicólogo es porque tienen medios económicos o los que están locos. Es momento de atender a todos aquellos que están a la sombra de las guerras, de la pobreza, de la exclusión y entre una infinidad de situaciones políticas, sociales, culturales que no permite que nuestro trabajo llegue a ellos.

De igual forma es necesario hacer un llamado a todos aquellos psicólogos que se prestan para ser utilizados como una fachada para hacer o decir cosas que solo logran afectar a las personas que están detrás de ellos. Es importante el trabajo que se hacen en las organizaciones como la CVG, pero es más importante hacer ese trabajo de forma honesta y de manera que se ayude a las poblaciones, a las comunidades pensando en ellos en sus necesidades y no creer que porque como somos psicólogos o profesionales de otras ramas tenemos respuesta a todo lo que aquejan a los otros.

En el proyecto BIS se puede evidenciar este tipo de situaciones, el objetivo del proyecto es beneficioso para la población, tiene una responsabilidad social de gran impacto puesto que son pocos los proyectos que le apunten a ayudar a conseguir empleo. Pero es necesario que este tipo de proyectos tenga en cuenta la voz de los participantes que no solo se limite a convocar, llamar, y remitir. La fase de las habilidades blandas es una fase de

gran importancia para poder empezar a escuchar la voz de los participantes, pero dejando de lado la voz de víctimas, de los acontecimientos dolorosos, sino empezar a buscar la voz de los sueños de los participantes, de las ilusiones, de lo que quieren lograr en un futuro no muy lejano y de esta forma permitir un espacio de reconocimiento como individuos que tienen circunstancias dolorosas pero que son más que solo los recuerdos y el dolor.

Es importantes hacer un llamado no solo a las entidades prestadoras de servicios, sino a las personas inversores en proyectos sociales a que se tenga en cuenta a las poblaciones a quienes van dirigidos los proyectos. Y así poder ir quitando las brechas sociales de los que estudiamos creemos saber qué es lo que necesitan los demás. Quizás si permitimos que aquellos que de verdad sienten las necesidades estén en la construcción de los proyectos podamos evidenciar que los proyectos sean más exitosos

Al preguntar a personas cercanas como amigos, familiares y otros estudiantes de la universidad sobre qué caracteriza la marca Minuto de Dios todos concuerdan que su característica más importante es el ayudar al otro o que es una institución de solidaridad. Esto me lleva a replantear que todos aquellos psicólogos egresados de la Uniminuto, sin importar rama, enfoque, gustos e intereses deben de estar en la capacidad de trabajar para y con la sociedad y más en mí caso que trabajé con poblaciones vulnerables para generar cambios dentro de la sociedad marginal en la que vivimos.

No entendiendo estos cambios como unos cambios notorios o inmediatos, cambios como los anteriormente descritos como el empoderamiento a las poblaciones para verse como sujetos íntegros, capaces e inteligentes dentro de un contexto violento como el nuestro. Hoy día donde está en auge el restablecimiento de los derechos, las cátedras para la paz, la desmovilización, la firma de acuerdos de paz; entonces es necesario no solo hacer

un llamado a todos aquellos psicólogos egresados de Uniminuto, sino a todos los psicólogos de Colombia a empezar a sentir nuestra profesión no como la de una personas sentada detrás del escritorio, sino de personas que salen, reconocen y valoran el campo social comunitario como una herramienta para un cambio social y político igualitario y justo para todos.

Solo me queda agradecer a la Agencia de Empleo de la Corporación Volver a la Gente y a todos aquellos que estuvieron acompañando mi proceso académico durante este año por los aprendizajes y lecciones que me llevo.

Referencias

- Agencia de gestión y colocación Volver a la Gente, Informe de gestión 2014 – 2016, (2017) Corporación Volver a la Gente
- Anexo técnico de la propuesta comercial del contratista (2017). Corporación Volver a la Gente. Antecedentes y experiencia previa. Propuesta Fundación Corona.
- Arévalo Naranjo, L. (2010). Atención y reparación psicosocial en contextos de violencia sociopolítica: una mirada reflexiva. Revista de Estudios Sociales, Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81514696003>
- Cervone D, Pervin L, (2009) Personalidad teoría e investigación, Mexico D,F, Manual Moderno, 2da Edición. Recuperado de <https://personalidaduvm.files.wordpress.com/2016/11/242658281-personalidad-teoria-e-investigacion-medilibros-com-pdf.pdf>
- Chico L, (2015) Manual de psicología de la personalidad, San Vicente, Alicante, Editorial Club Universitario, Recuperado de <https://www.editorial-club-universitario.es/pdf/8018.pdf>
- Colegio Colombiano de Psicólogos, (2017) Campo psicología social, ambiental y comunitaria, Recuperado de <http://www.colpsic.org.co/productos-y-servicios/campo-psicologia-social-ambiental-y-comunitaria/95>
- Colegio Colombiano de psicólogos, (2014), perfil y competencias del psicólogo en colombia, en contexto de la salud.
- Durá E, Garces J, (1991) La teoría del apoyo social y sus implicaciones para el ajuste psicosocial de los enfermos oncológicos, Aprendizaje revista de psicología social, Vol, 6, Nº 2, recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=111762>
- Departamento de Prosperidad Social, (2017) Bono de Impacto Social que pagará por éxito en empleabilidad de población vulnerable, se lanzó hoy. Recuperado de <http://www.dps.gov.co/inf/not/Paginas/Bono-de-Impacto-Social-que-pagar%C3%A1-por-%C3%A9xito-en-empleabilidad-de-poblaci%C3%B3n-vulnerable,-se-lanz%C3%B3-hoy.aspx>
- Departamento de prosperidad social, Jóvenes en acción, familias en acción, red unidos. (2017) tomado de <http://www.prosperidadsocial.gov.co/que/fam/famacc/Paginas/default.aspx>
- Escuela de psicología social del Sur (2017), Escuela, Quienes somos, Recuperado de <http://psicologiasocial.com.ar/escuela/psicologia-social-en-argentina-creacion-y-origen/>

- Finanzas personales, ¿Realmente funcionan las agencias de empleo (2017) Tomado de la página web <http://www.finanzaspersonales.co/trabajo-y-educacion/articulo/funcionan-las-agencias-de-empleo/57861>
- Núñez Del Arco, Carmen Rosa García. (2005). Habilidades sociales, clima social familiar y rendimiento académico en estudiantes universitarios. *Liberabit*, 11(11), 63-74. Recuperad de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272005000100008&lng=pt&tlng=es.
- García G, (2005) Estructura factorial del modelo de personalidad de Cattell en una muestra colombiana y su relación con el modelo de cinco factores, Bogotá, Colombia, Fundación Universitaria Konrad Lorenz, Recuperado de http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/1413/8574/8847/Articulo_3_Catell_y_cinco_factores_53-72_2.pdf
- Ioannidou F, Konstantikaki V,(2008) Empathy and emotional intelligence: What is it really about?, *Review international journal of caring sciences*, Recuperado de http://internationaljournalofcaringsciences.org/docs/Vol1_Issue3_03_Ioannidou.pdf
- Kumas M, Jain S (2013) *Leadership Management: Principles, Models and Theories* , India, *Global Journal of Management and Business Studies*, Vol 3, N°3. Recuperado de https://www.ripublication.com/gjmbs_spl/gjmbsv3n3spl_14.pdf
- Ley 1448, Congreso de la Republica de Colombia, Colombia, Bogotá, 10 de junio de 2010
- Montero I, León O, (2002) Clasificación y descripción de las metodologías de investigación en psicología., Madrid, España, *Revista internacional de psicología clínica y de la salud*, Vol, 2, N° 3. Recueperado de http://www.aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-53.pdf
- Moreno, José Eduardo, & Marcaccio, Antonela. (2014). perfiles profesionales y valores relativos al trabajo. *Ciencias Psicológicas*, 8(2), 129-138. Recuperado de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-42212014000200003&lng=es&tlng=es.
- PachecoJ, Zorilla M, Roldan P, Avila M, (2002) Plan de orientación y acción tutorial para educación primaria, España, Junta de Andalucía delegación provisional de educación Cádiz. Recuperado de: <http://www.orientacionandujar.es/wp-content/uploads/2012/09/Programa-de-tutoria-primaria-Orienta-Gades.pdf>
- Rentería E, (2008) Nuevas realidades Organizacionales y del Mundo del Trabajo: Implicaciones para la Construcción de la Identidad o del Sujeto, Medellín, Colombia, Universidad del Valle, Cali, Vol. 10, N° 10. Recuperado de <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/1697/1641>

Sánchez A (2007) Manual integrado de psicología comunitaria un enfoque integrado, Madrid, España, Editorial pirámide. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=282475>

Secretaria general de la Alcaldía mayor de Bogotá, Alta consejería para los derechos de las victimas la paz y la reconciliación, 2017, Recuperado de <http://secretariageneral.gov.co/transparencia/tramites-servicios/alta-consejeria-los-derechos-las-victimas-la-paz-y-la>

Smink, V (2017) Qué son los Bonos de Impacto Social, la novedosa solución que aplican algunos países para resolver el tema de los ni-ni y otros problemas sociales, BBC MUNDO, tomado de <http://www.bbc.com/mundo/noticias-40177529>

Toro D, (2011) Acompañamiento psicosocial a niños y niñas victimas del conflicto armado en Colombia: un escenario para la acción sin daño (Tesis de grado para obtener el título de especialista) Universidad Nacional de Colombia, Bogota, Colombia. Recuperado de http://www.bivipas.unal.edu.co/bitstream/10720/570/1/TT-134-Toro_Diana-2011-439.pdf

Uribe A, Aristizabal A, Barona A, Lopez C, (2009) Competencias laborales del psicólogo javeriano en diferentes áreas aplicativas: clínica, educativa, social y organizacional, Cali, Colombia, Pontificia Universidad Javeriana, Recueperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/644/5342#>

Williams C, (2001) Being assertive, Overcoming Depression a Five Areas Approach, Reino Unido, Universidad de Glasgow Medical School Reino Unido, recuperado de <http://www.leeds.ac.uk/studentcounselling/sections/2/Beingassertive.pdf>