

**Collado Raed, Agustina María**

## **La intervención del psicólogo en los procesos de vinculación de personal. La experiencia en un organismo gubernamental de la provincia de Córdoba durante la situación de pandemia Covid-19**

---

**Tesis para la obtención del título de grado de  
Licenciada en Psicología**

**Directora: Schroeder, Ivana Karina**

Documento disponible para su consulta y descarga en Biblioteca Digital - Producción Académica, repositorio institucional de la Universidad Católica de Córdoba, gestionado por el Sistema de Bibliotecas de la UCC.





**UNIVERSIDAD  
CATÓLICA DE CÓRDOBA**  
*Universidad Jesuita*

## **FACULTAD DE FILOSOFÍA Y HUMANIDADES**

### **LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

#### **PROYECTO DE SISTEMATIZACIÓN DE PRÁCTICAS**

“La intervención del psicólogo en los procesos de vinculación de personal. La experiencia en un organismo gubernamental de la provincia de Córdoba durante la situación de pandemia Covid-19”

**Alumna: Collado Raed, Agustina Maria**

**Directora: Schroeder, Ivana**

**2020**

## ÍNDICE GENERAL

|   |    |
|---|----|
| ÍNDICE DE ABREVIATURAS .....                                    | 3  |
| 1. INTRODUCCIÓN .....   | 4  |
| 2. CONTEXTO DE PRÁCTICA .....                                   | 7  |
| 3. CONTEXTO INSTITUCIONAL.....                                  | 11 |
| I. MINISTERIO DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y DE LA ECONOMÍA FAMILIAR | 12 |
| II. OFICINA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL .....                     | 16 |
| 4. EJE DE SISTEMATIZACIÓN .....                                 | 19 |
| 5. OBJETIVOS.....   | 21 |
| 6. PERSPECTIVA TEÓRICA .....                                    | 23 |
| I. EL TRABAJO EN LA CONSTRUCCIÓN DE LAS SINGULARIDADES.....     | 24 |
| II. CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO.....                        | 25 |
| III. SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO: PORTALES WEB.....            | 27 |
| IV. PROGRAMAS DE EMPLEO .....                                   | 28 |
| V. CONTEXTO DE PANDEMIA ACTUAL.....                             | 30 |
| 7. MODALIDAD DE TRABAJO.....                                    | 32 |
| I. SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS .....                        | 33 |
| II. TÉCNICAS EMPLEADAS.....                                     | 35 |
| III. CONSIDERACIONES ÉTICAS .....                               | 37 |
| 8. ANALISIS DE LA EXPERIENCIA.....                              | 39 |
| I. RECUPERACIÓN DEL PROCESO VIVIDO .....                        | 40 |
| 9. CRONOGRAMA.....  | 53 |
| 10. BIBLIOGRAFIA.....   | 55 |

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

|                       |  |
|-----------------------|--|
| <b>COVID-19</b> ..... | Coronavirus Disease 2019                           |
| <b>C.V</b> .....      | Curriculum Vitae                                   |
| <b>OIL</b> .....      | Oficina de Intermediación Laboral                  |
| <b>TIC</b> .....      | Tecnologías de la Información y la<br>Comunicación |
| <b>PPP</b> .....      | Programa Primer Paso                               |

## **1. INTRODUCCIÓN**

La experiencia de práctica presentada y analizada en el presente trabajo se llevó a cabo en el Ministerio de Promoción del Empleo y de la Economía Familiar, en la Oficina de Intermediación Laboral (OIL) entre los meses de agosto y noviembre de 2020 en instancias de virtualidad a causa de la situación de pandemia Covid-19, en el marco de las Prácticas Pre Profesionales del Contexto Organizacional - Laboral de la Licenciatura en Psicología, posibilitada por la Universidad Católica de Córdoba.

En el transcurso de la experiencia de práctica, los cambios producidos en la institución por la situación de pandemia Covid – 19, nos han sido expresados como un tiempo de incertidumbre y desesperación en ciertos momentos. Sin embargo, la experiencia nos ha permitido observar las distintas estrategias y recursos a los que el psicólogo como profesional puede acceder y recurrir en una oficina de empleo, a través del Teletrabajo, para sobrellevar la incertidumbre y acompañar a las personas en esta difícil situación.

Este trabajo toma en particular al Portal de Empleo de la institución como una estrategia central en los procesos de vinculación de personal propuestos, como también a los Programas de Empleo que se vieron interrumpidos a causa de la situación de pandemia Covid-19. El eje de sistematización definido: “La intervención del psicólogo en los procesos de vinculación de personal. La experiencia en un organismo gubernamental de la provincia de Córdoba durante la situación de pandemia Covid-19”, ha sido construido a partir de reconocer la importancia del trabajo en la construcción de las singularidades en el contexto actual de profundas transformaciones en el mundo del trabajo, en donde las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) cobran gran relevancia. Al respecto, surgieron algunas preguntas claves: ¿De qué manera puede intervenir el psicólogo, en un organismo gubernamental a través del teletrabajo, para paliar la situación de incertidumbre actual en el mundo laboral? ¿Qué recursos desarrolló el psicólogo frente a las dificultades ocurridas, en los procesos de vinculación, a causa de la situación de pandemia Covid-19?

En la primera parte del trabajo se presenta de manera conceptual a la Psicología Organizacional Laboral. Luego, nos encontramos con un apartado destinado a la descripción del organismo gubernamental de la provincia de Córdoba en donde las prácticas fueron realizadas. Posteriormente, se hace presente el eje de sistematización y los objetivos propuestos en relación a

él, a lo que le siguen los lineamientos teóricos que lo sustentan, fundamentalmente en torno a la importancia del trabajo en la construcción de las singularidades insertas en un mundo del trabajo de constante transformación, específicamente considerando al contexto de pandemia actual y la incidencia de las TIC. Remarcando, la importancia de las intervenciones del psicólogo en una oficina de empleo, específicamente en los Servicios Públicos de Empleo y en los Programas de Empleo.

Finalmente, se hace presente un apartado en el que se tomaron a diversos autores, para aludir a los elementos relacionados a la sistematización de experiencias como instrumentos y las diversas técnicas utilizadas, que permitieron definir el objetivo de este trabajo y las consideraciones éticas bajo las cuales se llevó a cabo. Y por último, se alude a la recuperación del proceso vivido; el cual pretende dar cuenta de toda la experiencia vivida junto con un cronograma.

## **2. CONTEXTO DE PRÁCTICA**



En el marco de las Prácticas Pre Profesionales (PPS), propuestas por la Universidad Católica de Córdoba (UCC), como instancia final previa al título de Licenciada en Psicología, las mismas se harán en el Contexto Organizacional – Laboral.

La Psicología Organizacional Laboral, como área de especialidad dentro de la Psicología; particularmente, la Psicología aplicada al Trabajo, cobra impulso y se convierte, durante el siglo XIX (Santana Cárdenas, 2007). Tras una etapa mecanicista prolongada durante todo el siglo XX, cambios claves comienzan a darse, por medio de los trabajos de investigadores del comportamiento organizacional y de la teoría de la organización. Entre ellos, cabe mencionar a Elton Mayo; quien durante los años 1920 y 1930, aportó evidencias sobre la importancia de los aspectos psicosociales sobre el comportamiento en la organización y la productividad (Blasco, 2004).

La Psicología del Trabajo y las Organizaciones, se trata de una disciplina relevante en el mundo del trabajo, en asociación con la administración contemporánea. Este último aspecto, se debe en gran parte a que, en su articulación se acoplan diversas disciplinas afines, tales como la administración; ya mencionada anteriormente, como también la economía, la antropología, la sociología, ciencias políticas, entre muchas otras. Además, cabe resaltar la importancia que estas disciplinas tuvieron a lo largo de la evolución de las organizaciones, siendo la Psicología la que comienza a hacerse notar, a través de grupos de residentes teóricos, que hacían énfasis en el humanismo. Ello provoca la reivindicación del papel de la subjetividad en torno al trabajo y a los procesos que involucra. Es a partir de esto, que se comienza a otorgar importancia al grupo y a las personas que lo constituyen (Santana Cárdenas, 2007).

Al mencionar la relevancia que tiene la subjetividad en torno al trabajo, cabe destacar los aportes realizados por Da Rosa Tolfo, Chalfin, Baasch y Soares (2010) quienes proponen que el individuo al atribuir significados al trabajo y/o resignificarlo, lo que hace es justificar lo que ve, vive y escucha en el ambiente de trabajo, construyendo de esta forma el significado, en un proceso puro de socialización. Por ello, toda construcción de significados, es un proceso subjetivo que comprende tanto la historia del individuo como a su inserción social. En cuanto a este último aspecto, Santana Cárdenas (2007), propone por lo tanto; que sin subjetividad y sin

individuos que convergen y conviven en una organización, la existencia de esta misma no sería posible. Porque la subjetividad es la materia gris en todo el entramado organizacional.

La Psicología del Trabajo y las Organizaciones, es definida según la Ley N. 7106 de Disposiciones para el Ejercicio de la Psicología de la provincia de Córdoba, en el cuarto inciso del capítulo segundo, como:

La esfera de acción del psicólogo desarrollada en relación con la situación del hombre respecto del trabajo, especialmente la que se realiza en organizaciones y/o .instituciones ligadas a la producción de bienes o servicios, privadas o públicas, ejerciendo su rol en relación de dependencia o como profesional independiente, con el objetivo de prevenir y promover la salud mental y el mejoramiento de la calidad de vida laboral. (Ley No. 7106, 1984, art 4)

Al mismo tiempo, dentro de este inciso también se plantea como ejercicio del Psicólogo del Trabajo y las Organizaciones a: la Elaboración de políticas, normas, organigramas y procedimientos de puestos de trabajo; al asesoramiento en selección, capacitación, desarrollo y administración de recursos humanos; a la higiene y seguridad en el trabajo. El desarrollo y cultura organizacional como también, el diagnóstico, intervención y resolución de conflictos interpersonales en la organización. Y por último, la investigación y la docencia en el área.

El psicólogo organizacional tiene interés y preocupación por el ajuste entre el medio, los otros y el individuo mismo. Es por esta razón, que su énfasis está en los procesos organizacionales que intervienen en este sociograma relacional: comunicación, liderazgo, clima y cultura organizacional, porque son estos un síntoma y una manifestación del todo en la organización. Pero, su actuar podría darse en diferentes sentidos, ya sea individual, grupal y organizacional (Santana Cárdenas, 2007).

- *En el Nivel Individual:* se incluye, la capacitación, carga de trabajo mental, valores y actitudes hacia el trabajo, motivación, percepciones gerenciales, actitud hacia las TIC, evaluación del desempeño, entre otras.
- *En el Nivel Grupal:* se encuentran temáticas relacionadas con la calidad de vida y el bienestar.

- *En términos Organizacionales:* se hacen presentes el aprendizaje y el cambio organizacional, compromiso organizacional, cultura organizacional, psicología del consumidor, entre otros.

De esta forma y siguiendo con Da Rosa Tolfo et al., (2010), es importante destacar a el trabajo como un proceso de doble transformación posible gracias al uso de instrumentos mediadores creados por los hombres. Además, se trata de un concepto que fue cambiando históricamente, pero es posible entenderlo diversas maneras. Por un lado, como la transformación de un objeto a partir de la actividad humana, por medio del uso de medios de producción, con el objetivo de generar un producto. Y por otro, como una actividad que no es aislada sino que implica la presencia de la interacción con otros hombres que tiene como resultado, la generación de productos que el mismo hombre transforma (De la Garza Toledo, 2010).

Este carácter polisémico del trabajo, implica que el psicólogo del trabajo y las organizaciones, comience a considerar la necesidad de ampliar los conceptos ya existentes y a tener presentes los aspectos tanto subjetivos como objetivos (Da Rosa Tolfo et al., 2010). Además, se debe tener en cuenta, al contexto que nos encontramos atravesando. Es en él, donde se hace presente una revolución tecnológica y social como también, una flexibilización de las formas organizacionales. Por ende, el profesional se encontrará vinculado a las nuevas tecnologías, a los recursos de comunicación más actuales y a nuevas formas de evaluación psicológica; volviéndose lo tecnológico como lo psicosocial dos componentes básicos de su actividad (Blasco, 2004).

Hoy en día, nos encontramos atravesando una pandemia, por lo tanto no son los mismos desafíos a los que el psicólogo laboral se enfrenta, actualmente. No sólo la salud física se ve afectada sino también, la salud mental durante una pandemia. Puede decirse entonces, continuando con Blasco (2004), que estamos asistiendo a una verdadera revolución en el mundo, específicamente en el mundo de las organizaciones. Por ende, en condiciones como las actuales, las exigencias no sólo se les plantean a la organización, sino también a sus trabajadores. Exigencias en términos de compromiso organizacional, más entrega y mayor disponibilidad para asumir los retos y afrontar la incertidumbre.

### **3. CONTEXTO INSTITUCIONAL**

En el marco de las Practicas Pre Profesionales (PPS) propuestas como, instancia final en la Licenciatura en Psicología en la Universidad Católica de Córdoba (UCC), las mismas se encuentran enmarcadas, en el contexto de la Psicología Laboral- Organizacional, específicamente en la Oficina de Intermediación Laboral (OIL).

La Oficina de Intermediación Laboral (OIL) es un organismo que actualmente forma parte del Ministerio de Promoción del Empleo y de la Economía Familiar, ubicado en Avenida Juan B. Justo 3600 B° Gral. Bustos.

## I. MINISTERIO DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO Y DE LA ECONOMÍA FAMILIAR

El Ministerio de Promoción del Empleo y de la Economía Familiar, nace recientemente, en el año 2019, producto del cambio de gobierno. Se trata de una entidad pública dependiente del Gobierno de la Provincia de Córdoba. Cuyo nombre, previo a este cambio, era Secretaría de Equidad y Promoción del Empleo.

Cabe destacar que, al ser una institución pública, está atravesada por los cambios de gestión que se dan en el gobierno y que impactan directamente en la misma. Más allá de los importantes cambios, que fue atravesando y que actualmente atraviesa, la institución tiene como objetivo principal de sus actividades:

Promover el bienestar social de todos los cordobeses, a través de la articulación de políticas públicas de promoción humana, compuestas por planes, programas y proyectos, que garanticen el desarrollo integral de la familia, fortaleciendo también la alianza estratégica del Estado con la sociedad civil, propiciando líneas transversales de acción intra e interinstitucionales, y afirmando el rol del Estado

como garante del fortalecimiento de la familia y del desarrollo de toda la sociedad.  
(Ministerio de Promoción de Empleo y de la Economía Familiar, 2020)

De esta forma, sus actividades están sujetas a las modificaciones que van sucediendo, como así también la disponibilidad de recursos y los cambios en las modalidades de trabajo.

A continuación, se presenta un organigrama de la institución:

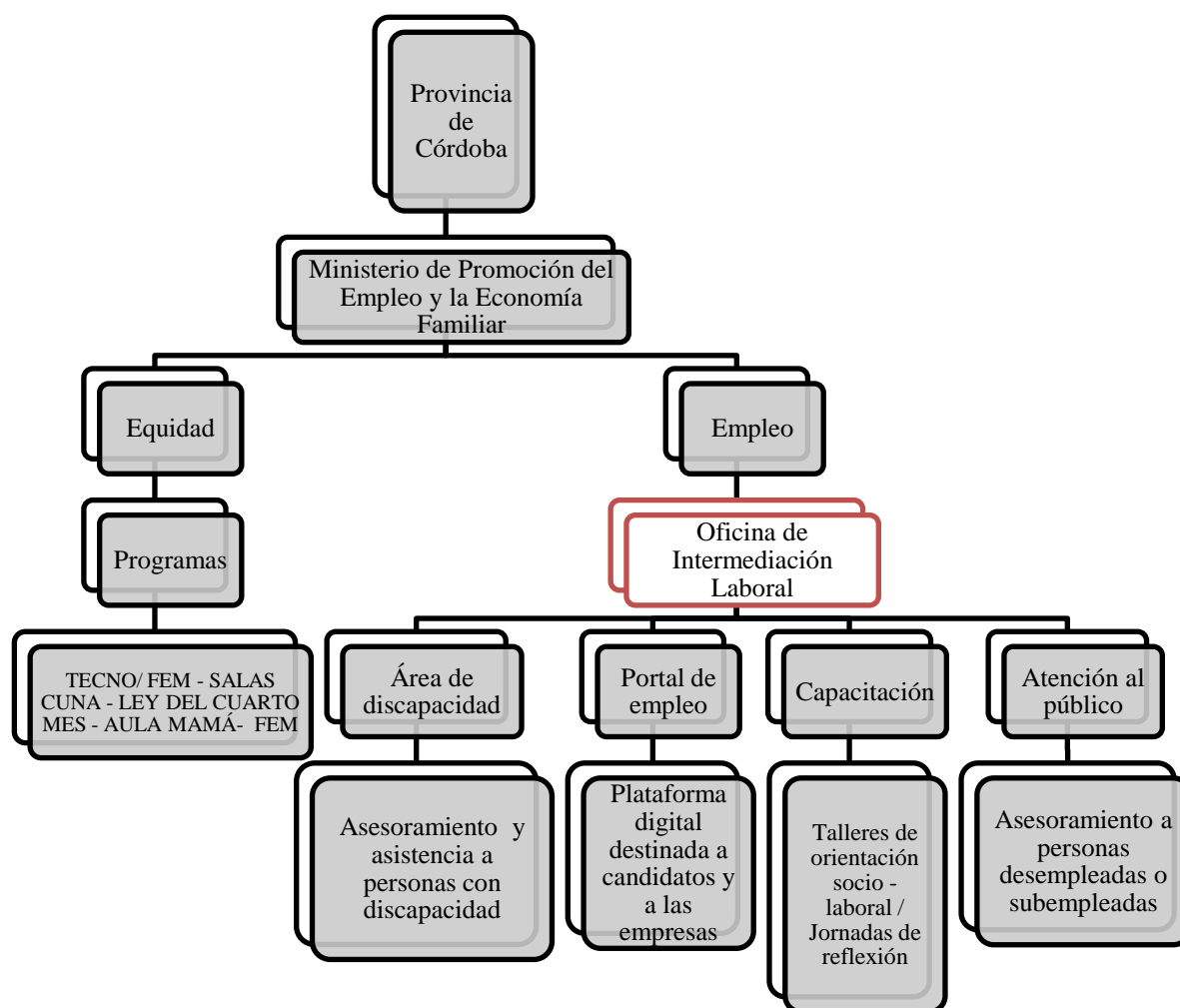


Figura 1. Organigrama del Ministerio de Promoción del Empleo y la Economía Familiar. Elaboración propia con aportes de la página web y folletería de la institución.

Actualmente, los programas y planes, que ofrece el Ministerio de Promoción del Empleo y Economía de la Familia, claramente sujetos a modificaciones debido al contexto actual de pandemia que nos encontramos atravesando, publicados en su página web (Ministerio de Promoción de Empleo y de la Economía Familiar, Sitio Web Institucional, 2020). Son los siguientes:

- *ARRAIGO – De mujeres y jóvenes en el noroeste cordobés*: es aquel que contempla la capacitación, la asistencia técnica y el impulso de emprendimientos productivos con el propósito de que los habitantes del noroeste cordobés puedan permanecer y desarrollarse en la región. Tiene como objetivos fomentar el arraigo de las mujeres y los jóvenes en el medio rural; mejorar las oportunidades de realización personal y familiar, a partir de emprendimientos productivos sustentables y asistir a todos los emprendimientos, sean individuales, familiares o asociativos.
- *Programa de Inserción Laboral y Capacitación en Nuevas Tecnologías (CLIP)*: se trata de un programa de elaboración conjunta del Ministerio de promoción del empleo y de la economía familiar, de Educación, de Industria, Comercio y Minería, de Ciencia y Tecnología y el Córdoba Technology Cluster. Tiene como objetivo crear 1.000 nuevas oportunidades de empleo de calidad y mejorar la competitividad de las empresas tecnológicas de Córdoba.
- *Programa de Inserción Profesional (PIP)*: busca apoyar a los profesionales residentes en la provincia de Córdoba, recientemente egresados de universidades e instituciones de Educación Superior, públicas y privadas, otorgándoles la oportunidad de realizar un período de práctica laboral-profesional, que les permita ganar en experiencia y aplicar los conocimientos académicos alcanzados.
- *Por Mi - Programa de Experiencia Laboral de jornada corta para mujeres*: busca que mujeres cordobesas desempleadas que tengan 25 años cumplidos, sin límite de edad, o bien mujeres menores de 25 años con hijos, puedan acceder a prácticas laborales que les permitan capacitarse y lograr experiencia para enfrentar al mercado laboral formal en el futuro.

- *Tú casa, Tu Escritura:* se propone regularizar loteos desarrollados por el estado nacional, provincial, municipal y los promovidos por organizaciones no gubernamentales de escasos recursos en todo el territorio cordobés.
- *Banco de la Gente.*
- *Fortalecimiento de la Economía Popular:* es una acción pensada para incluir y contener a las mujeres y hombres que se desempeñan por fuera del sistema formal, que en la actualidad representan más de un tercio de la población y la actividad económica de Córdoba. Tiene el objetivo de impulsar, en el marco de las competencias del Estado Provincial, políticas y acciones que favorezcan la inserción productiva y laboral de las organizaciones y trabajadores que conforman la economía popular.
- *Plan 25 mil viviendas:* tiene el objetivo es disminuir el déficit habitacional de las familias residentes en la provincia de Córdoba, posibilitando el acceso a 25.000 soluciones habitacionales en cuatro años.
- *PPP – PPP Aprendiz:* está destinado a jóvenes que se encuentran participando del sistema educativo o que asisten a los diversos Cursos de Formación en Oficios que se dictan en instituciones públicas o privadas, previamente habilitados, y efectuando una práctica formativa en un ambiente de trabajo en empresas o empleadores privados. Los participantes deben tener entre 16 y 24 años cumplidos a la fecha de la incorporación al programa, desempleados y realizar Cursos de Oficios de Formación Profesional habilitados por la autoridad de aplicación, que postulen para su realización o que asistan al sistema educativo cualquiera sea su nivel y modalidad. Las personas con discapacidad o trasplantadas pueden acceder sin límite de edad.
- *Vivienda Semilla:* tiene por objetivo disminuir el déficit habitacional de las familias pertenecientes a la franja de población más vulnerable, ofreciéndoles la oportunidad de acceder a la vivienda con esfuerzo propio y ayuda mutua.
- *Cba. Me Capacita:* se brindan cursos gratuitos con certificación oficial para todas las personas de 16 años en adelante, sin importar su nivel de estudios ni su condición laboral. El objetivo es transmitir conocimientos y técnicas sobre distintas ramas.
- *Pila – Programa de Inclusión Laboral para Adultos Varones:* está destinado a varones desempleados que tengan 25 años cumplidos sin límite de edad. El objetivo que persigue



esta iniciativa es que los varones adultos puedan acceder a prácticas laborales que les permitan insertarse o reinsertarse en el mercado de trabajo.

- *Plan Vida Digna*: tiene por objeto mejorar la calidad de vida de los cordobeses a través de una ayuda económica que permite la construcción de habitaciones o baños en las viviendas. A él, pueden acceder los integrantes de hogares que viven en condiciones de hacinamiento y/o no posean baños en las viviendas que habitan; deberán ser propietarios o poseedores a título de dueño del inmueble, o tener en préstamo un inmueble de un familiar.
- *Redes – Programa de Créditos para conexiones de servicios*: este programa busca disminuir el déficit habitacional cualitativo, aumentar la sustentabilidad de la vivienda, posibilitar la conexión a servicios públicos elementales, eficientes y seguros como también, permitir el acceso al crédito a sectores vulnerables y promover la inclusión social.

## II. OFICINA DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

La Oficina de Intermediación Laboral (OIL), como ya se ha mencionado, forma parte del Ministerio de Promoción del Empleo y Economía Familiar, “Tiene como objetivo la inserción laboral de desocupados o subocupados –con o sin discapacidad- en el sector productivo privado, brindando asesoramiento y derivando los Currículum Vitae (CV) a los empleadores interesados” (Gobierno de la Provincia de Córdoba, 2020). A su vez, es la encargada de proporcionar a los ciudadanos, herramientas para alentar la promoción del empleo, facilitar la búsqueda laboral y optimizar el vínculo entre los candidatos y las empresas (Mendoza, 2019).

La OIL está integrada por tres pilares. Los cuales son: Vinculación Laboral, Capacitación y Articulación Institucional. El primero, alude a la Vinculación Laboral, tiene el objetivo de promover el vínculo entre la población desocupada o subocupada que se encuentra buscando empleo y las empresas del sector privado que soliciten personal. El segundo de los pilares, que se refiere a la Capacitación, lo que hace es desarrollar diferentes espacios de formación y asesoramiento con el fin de debatir sobre las tendencias en la búsqueda de empleo y sobre las demandas, desafíos del mercado laboral. Y el tercero y último pilar, es la Articulación Institucional, que lo que hace es crear redes de trabajo intersectorial para alentar la inserción de la población en el ámbito laboral (Mendoza, 2019; Longo, 2019).

Dentro de la OIL, es posible encontrar a profesionales psicólogos, a una comunicadora social, a un intérprete de señas y a personas en proceso de formación profesional. Pero, su estructura formal, se organiza en tres áreas. Ellas son: el Área de Discapacidad, el Área de Selección y el Área de Atención al Ciudadano (Mendoza, 2019).

El Área de Discapacidad, está dedicada de manera exclusiva, al asesoramiento y a la asistencia a personas con discapacidad que se encuentren en condiciones de desarrollarse laboralmente y a empresas que deseen vincularlos. Con el objetivo de fomentar la inclusión y la igualdad de oportunidades de empleo, la oficina implementa diversas acciones que alientan la inserción en el ámbito laboral de esta población (Longo, 2019).

Por otra parte, también en su interior, se hace presente lo que se conoce, como Portal de Empleo donde se muestran, de manera actualizada, las ofertas laborales disponibles, para aquellos que estén buscando un trabajo puedan postularse.

El Portal de Empleo del Ministerio de Promoción del Empleo y de la Economía Familiar Gobierno de la Provincia de Córdoba, se trata de un espacio de encuentro entre quienes buscan y quienes ofrecen oportunidades laborales y también, es una plataforma digital. Dentro de los servicios que ofrece, encontramos al “Servicio de Reclutamiento de Personal”; diseñado para asesorar a los empleadores en la etapa inicial del proceso de selección de personal. Es totalmente gratuito y es a través del cual, la Oficina de Intermediación Laboral, promueve la

vinculación de las personas en búsqueda de empleo con las empresas que desean incorporar personal. Para reclutar a los candidatos se difunden las vacantes laborales en el Portal de Empleo. Un equipo de selectores laborales identifica a los candidatos que se adaptan al perfil requerido. Y finalmente, será el propio empleador quién realiza la entrevista personal a los candidatos y selecciona al candidato que ocupará la vacante (Ministerio de Promoción de Empleo y de la Economía Familiar, Sitio Web Institucional, 2020).

Cabe mencionar que, su uso no sólo está destinado para aquellas personas que buscan empleo, sino que también a las empresas interesadas en difundir sus ofertas de trabajo. Pero, el proceso de selección de personal lo realiza cada empresa encargándose de elegir al candidato por medio de entrevistas grupales e individuales.

#### **4. EJE DE SISTEMATIZACIÓN**

“La intervención del psicólogo en los procesos de vinculación de personal. La experiencia en un organismo gubernamental de la provincia de Córdoba durante la situación de pandemia Covid-19.”

## **5. OBJETIVOS**

## I. OBJETIVO GENERAL

Analizar la intervención del psicólogo en los procesos de vinculación de personal propuestos en un organismo gubernamental de la provincia de Córdoba durante la situación de pandemia Covid-19.

## II. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Describir las intervenciones del psicólogo en los procesos de vinculación de personal propuestos en un organismo gubernamental de la provincia de Córdoba entre marzo y noviembre del año 2020.
- Identificar las dificultades encontradas y oportunidades generadas, en las intervenciones realizadas por el psicólogo en los procesos de vinculación de personal, previstos en ese periodo.
- Analizar los aportes realizados por el Psicólogo en los procesos de vinculación de personal, frente a las dificultades y oportunidades que el contexto de pandemia Covid-19, ha generado en la institución.

## **6. PERSPECTIVA TEÓRICA**



El presente trabajo toma como tema central a las intervenciones del psicólogo en los procesos de vinculación de personal en situación de pandemia Covid-19. Para ello, se describirán las consecuencias ligadas a dicha situación, tomando en cuenta tanto oportunidades como cambios surgidos. Y siguiendo la misma línea, se abordarán los aportes realizados por el psicólogo en estos procesos permanentemente atravesados por la subjetividad de cada persona, que actualmente enfrenta, la situación de pandemia.

## I. EL TRABAJO EN LA CONSTRUCCIÓN DE LAS SINGULARIDADES

Partimos de la concepción del trabajo y la relación que la persona establece con él mismo, propuesta por Rentería Pérez (2008), quien la describió como aquella que va cambiando a lo largo de la historia y dependiendo de las condiciones de cada época.

Tomando los aportes de Müller (2004), teniendo en cuenta el contexto actual al que nos enfrentamos, caracterizado por promover la des-subjetivación al no poder concretar proyectos vitales personales o poder representarse a futuro por la incertidumbre, cabe considerar el papel orientador que adquieren las intervenciones del psicólogo en este ámbito, al permitir a la persona “ayudarle a tomar conciencia de sí mismo como actor, ampliar sus márgenes de autonomía, y comprometerse en proyectos de cambio” (Muller, 2004, p.6).

Pero, podría decirse que no es solo eso a lo que nos enfrentamos, sino también a una constante modificación y cambio en las prácticas y modelos de trabajo, por los avances tecnológicos y la globalización. Los que provocan que sean, por ende, las condiciones de vida,

tales como la adaptabilidad, la fluidez y velocidad, las que primen; haciendo cada vez más necesaria la revisión de la construcción de referentes psicosociales, que permitan al individuo poder reconfigurar sus sistemas de significación del mundo y construir identidades (Rentería Pérez, 2008).

## II. CAMBIOS EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Según Rentería Pérez (2008), estas realidades sociales que vienen haciéndose presentes tanto en el mundo del trabajo como en el mundo de las organizaciones, requieren debatir acerca de cuestiones que en tiempos anteriores eran consideradas como impensables. Remarca entre ellas, a la virtualización de las organizaciones, del trabajo y de la existencia; que si bien hoy, lo que generan es un aumento en la exigencias laborales, un incremento en las horas de trabajo, la eliminación de horarios y la disposición de estar conectado a toda hora (Alcover, 2020). También, a pesar de ello, hicieron posible nuevas formas de vinculación de las personas con las organizaciones, generando que no se limiten específicamente a un empleo ubicado en un lugar y tiempo fijo (Rentería Pérez, 2008).

Siguiendo a Díaz (2013) la influencia que ejercieron estos nuevos desarrollos en el ámbito laboral, permitieron la creación de nuevas de formas de uso de estas tecnologías de la información y la comunicación (TIC), las cuales facilitaron la remotización del trabajo y al conocido “Teletrabajo”. Cabe destacar, que al mismo se lo entiende de diversas formas, la autora lo define de las siguientes maneras:

Como un modo de organización, en lo que se denomina desarrollo exógeno de la organización que tiene como finalidad disminuir los costos sin implicar un perjuicio para los recursos humanos y como una forma de conciliar la vida privada del trabajador con la laboral conformándose como un aporte para promover un nuevo equilibrio entre las responsabilidades laborales y familiares de hombres y mujeres trabajadoras. (p.7)

Esta transformación en el mundo del trabajo, es la que permitió poder estar en varios lugares al mismo tiempo, pero también es la que produjo cambios en la relación que establece el hombre con su trabajo. Se tratan, por ende, de “nuevas realidades que exigen asumir lo intangible e incierto, y apropiarlo para poder mantenernos y adaptarnos. Es decir: poder no ser excluidos” (Rentería Pérez, 2008, p. 71).

Por lo tanto, toda medida psicológica que se aplique, según Maceo Vargas y Montero Tamayo (2017) debe tener repercusión en los resultados del trabajo, logrando la optimización de la relación Hombre-Puesto-Organización. Como también, debe poder garantizar que el sujeto logre autorrealizarse y realizar su trabajo con un nivel de gratificación óptimo; que permita el desarrollo de sentimientos de pertenencia e identificación con la organización.

Además de poder participar en la asesoría, consultoría y orientación profesional como también a la capacitación. Y al mismo tiempo, en el diseño de acciones, estrategias comerciales y de marketing; y en el desarrollo de programas preventivos de riesgos y accidentes laborales, que actualmente afectan a las organizaciones. Por lo tanto, siempre debe el psicólogo poder ubicarse como profesional interesado en el bienestar y la realización plena del ser humano que se encuentra en la empresa, entendida ésta como un espacio importante de actuación que reclama su saber, hacer y un saber hacer (Maceo Vargas y Montero Tamayo, 2017).

### III. SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO: PORTALES WEB

Como ya se mencionó anteriormente, en los primeros apartados, el auge de las tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), fueron cambiando nuestra manera de actuar en el mundo (Morgara de la Rubia, 2013).

En las estructuras políticas, económicas y sociales, específicamente, ésta revolución tecnológica generó múltiples especulaciones en relación a su aplicación y a las consecuencias que podrían generar. Su incorporación en los gobiernos y administraciones públicas alrededor del mundo, dio lugar, al desarrollo de proyectos de Gobierno que implicaban la creación de sitios web estatales/ gubernamentales como herramientas claves para alcanzar sus objetivos. Además de ello, su uso en el espacio público favoreció la comunicación y fortaleció la relación entre los ciudadanos y el gobierno (Manríquez Fonseca, 2018).

De esta forma, tanto los portales como los sitios web institucionales, comenzaron a representar plataformas de interacción caracterizadas por una mayor practicidad al momento del intercambio, como también el medio de acceso más factible para la comunicación y el ejercicio de la participación (Manríquez Fonseca, 2018).

Sin embargo, su incidencia como dinámica son diversas. Algunos sólo proveen información de vacantes; otros se comprometen de forma activa en la labor de hacer coincidir trabajadores con empleos como así también, están aquellos que sólo se focalizan en la formación y/u orientación (Sconfienza, 2017). Pero más allá de las diferencias entre los servicios públicos de empleo (SPE), podría decirse a grandes rasgos, siguiendo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que se caracterizan por:

- Identificar las necesidades del mercado laboral y las ofertas de servicios disponibles.
- Garantizar la eficacia de la contratación y de la colocación de los trabajadores, ayudando a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente, y a los empleadores a contratar trabajadores apropiados a las necesidades de las empresas.

- Llevar un registro de las personas que soliciten empleo; tomar nota de sus aptitudes profesionales, de su experiencia y de sus deseos; interrogarlas a los efectos de su empleo; evaluar, si fuere necesario, sus aptitudes físicas y profesionales, y ayudarlas a obtener, cuando fuere oportuno, los medios necesarios para su orientación o readaptación profesionales.
- Obtener de los empleadores información detallada de los empleos vacantes que hayan notificado al servicio, y de las condiciones que deban cumplir los trabajadores solicitados para ocupar estos empleos.
- Colaborar en la administración del seguro y de la asistencia de desempleo y en la aplicación de otras medidas destinadas a ayudar a los desempleados.

En pocas palabras, podríamos decir entonces que, el propósito final de estos Servicios Públicos de Empleo consiste en “brindar apoyo y asesoramiento en lo que respecta a los procesos de búsqueda de empleo, orientación laboral, generación de empleo autónomo, y orientación a postulantes a los programas de empleo” (Sconfienza, 2017, p. 88).

#### IV. PROGRAMAS DE EMPLEO

Desde el mes de Marzo del corriente año, según Ciuffolini, Avalor, de la Vega, Villegas, Guzmán, Job, Saccuci, Ferrero, Hernández, Ávila Castro, Azarian, Reinoso, Caccia, Alonso, Godoy, Nahas, Marini, Fernández, Dellea, Whitney y de Goycochea (2020), el Ministerio de Promoción del Empleo y la Economía Social del gobierno provincial suspendió por tres meses, mediante decreto, el pago de los programas de empleo, alegando “la imposibilidad material de la

realización de las prácticas de entrenamiento en ambiente trabajo” a causa de la emergencia epidemiológica. Fue recién, a principios del mes de julio, mediante la resolución N°86/2020 del Ministerio de Promoción del Empleo y de la Economía Familiar, cuando se anunció que se retomarían los programas. Por ende, lo que se solicitó a los beneficiarios fue que se reempadronarían y además, se prorrogó por tres meses la fecha de finalización de esos programas.

Cabe entender a estas políticas sociales en el mercado del trabajo, como intervenciones propuestas por parte del Estado, que moldean de manera directa a las condiciones de vida y de reproducción de los distintos sectores y grupos sociales (Danani, 2004). Razón por la que, constituyen una herramienta relevante, al estar disponibles para grupos vulnerables, mejorando sus posibilidades de empleabilidad no solo por la orientación y la realización de procesos de capacitación, sino también por constituir un incentivo para que las empresas los contraten (OIT, 2016).

En cuanto a sus beneficiarios, es menester mencionar entre ellos a las personas con discapacidad, cuya llegada a las Oficinas de Empleo suele ser en la mayoría de los casos, el primer paso de su Itinerario de Inserción laboral, por ende el profesional debe lograr que la persona pueda potenciar de manera activa sus propias herramientas, para la consecución del objetivo final, que es la obtención de un puesto de trabajo (Flórez García, 2008).

Por ello, las intervenciones que el psicólogo puede realizar en estos espacios - una oficina de empleo - , según Pablo Urban (2012) se caracterizan por:

1. Acompañar al sujeto en situación de desempleo en su trayectoria, e indirectamente prevenir el estancamiento en una posición que pudieran ser dañinas para él y para otros, promoviendo la búsqueda activa de empleo y evitando la pasividad del sujeto ante su situación.
2. Brindar recursos informativos que sirvan de instrumentos para insertarse al mundo laboral actual, ya sea cómo confeccionar un Curriculum Vitae, por ejemplo. Por lo tanto, el psicólogo deberá tener conocimiento de los requerimientos solicitados en puestos laborales actuales, en donde el consultante tendrá que adecuarse a ciertas demandas.

3. La actualización permanente del psicólogo ante los cambios debidos al fenómeno de la globalización. En el caso de una oficina de empleo, será necesario tener conocimiento sobre la utilización de los portales de empleo.
4. Trabajar desde el asesoramiento y la orientación, adentrando en las aptitudes y capacidades de las personas para que puedan ser perfeccionadas y desarrolladas en otras habilidades nuevas; esto es clave para asignar autoestima.
5. Proporcionar escucha atenta e interés (sobre su historia laboral pasada y actual, como así también sobre su entorno familiar y social).
6. Promover la empatía, que el consultante logre hacerse cargo de él mismo y su situación, y “recuperar una imagen positiva de sí mismo y sus posibilidades” (p.25)
7. Asistencia individual o grupal para comunicar las experiencias en común.

## V. CONTEXTO DE PANDEMIA ACTUAL

Actualmente nos encontramos frente a un panorama con un tinte desalentador. Se produjo una disrupción de la vida cotidiana y de la actividad laboral, producto de las medidas tomadas por los gobiernos para afrontar la crisis sanitaria provocada por la pandemia del Covid-19. Esto no solo ha tenido consecuencias para los trabajadores sino también para las organizaciones (Alcover, 2020).

Si a esto se le suma el distanciamiento social y la suspensión de actividades económicas no esenciales, las personas entonces, no sólo se ven expuestas a demandas y/o exigencias crecientes, sino también a mantener sus actividades laborales bajo las normas de bioseguridad

contempladas por la Organización Mundial de la Salud. Lo cual genera situaciones de ansiedad considerando la posibilidad de contagio, siendo todo esto lo que puede afectar el desempeño organizacional (Briones Jácome, 2020).

Por lo tanto, en este sentido, cabe preguntarnos, si nos encontramos en medio de un proceso de cambio en relación a la centralidad del trabajo, siguiendo a Sconfianza (2020) “¿Hacia dónde vamos y cuáles son los modelos de relaciones sociales productivas que surgirán?” (p.82). Porque si bien, la situación actual representa un riesgo para la salud, también representa una amenaza para los entornos laborales (Briones Jácome, 2020). Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), esta pandemia no sólo se encuentra afectando a los mercados laborales, sino también a las economías y a las empresas. Produciendo cambios en las organizaciones, ya que el confinamiento los obligó a la paralización de todas sus actividades, ya sea de manera parcial o total (Briones Jácome, 2020).

Es por estas razones que, el psicólogo como profesional debe poder servir como un instrumento fundamental, en conjunto con las acciones que impulse la empresa en estos momentos. Para poder generar condiciones favorables en el entorno de trabajo, que tiendan a lograr el bienestar en el trabajador. Y así también, dar a la posibilidad a la empresa de mantener a sus trabajadores comprometidos con el logro de los objetivos que ella persigue por medio de la potenciación de actitudes positivas, la motivación y la comunicación, aún en estas condiciones adversas (Briones Jácome, 2020)



## **7. MODALIDAD DE TRABAJO**

## I. SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS

En el presente trabajo la modalidad utilizada se la conoce como “Sistematización de Experiencias” propuesta por Jara (2011) como:

Aquella interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, descubre o explicita la lógica del proceso vivido en ellas: los diversos factores que intervinieron, como se relacionaron entre si y por qué lo hicieron de ese modo. La Sistematización de Experiencias produce conocimiento y aprendizajes significativos que posibilitan apropiarse de los sentidos de las experiencias, comprenderlas teóricamente y orientarlas hacia el futuro con una perspectiva transformadora.

A partir de esta definición se dice que, la Sistematización de Experiencias, tiene como objetivo a la experiencia misma (Barnachea y Morgan, 2010). Y como rasgo esencial, ser un proceso tanto de reflexión como de interpretación de índole crítica sobre y desde la práctica. Es decir que, sirve no sólo para ordenar o clasificar la información obtenida mediante una experiencia práctica, sino también para generar conocimientos a partir de ella (Jara, 2011).

Al ser el objetivo de todo Sistematización la experiencia misma, a la cual se la conoce como aquello que realmente sucede en la ejecución del proyecto (Barnachea y Morgan, 2010); se requieren de condiciones personales como lo son: el interés en aprender de la experiencia con la adecuada valoración como fuente de aprendizaje; la sensibilidad pero sin influir la observación y el análisis con prejuicios; y por último, la habilidad para hacer análisis y síntesis. Como también condiciones e institucionales, entre las cuales encontramos a: la búsqueda de coherencia para el trabajo en equipo; la definición de un sistema integral de funcionamiento institucional y el impulsar en la organización procesos que den cuenta del camino hecho (Jara, 2011).

Estas condiciones lo que van a permitir es cumplir con la verdadera utilidad que tiene esta modalidad de trabajo, que según Jara (2011) implica comprender de una manera más profunda las experiencias, lo que permite su mejora al descubrir aciertos, errores y dificultades repetidas; también intercambiar y compartir nuevos aprendizajes con otras experiencias similares, lo que contribuirá a una reflexión teórica con conocimientos que surgen de manera directa de las experiencias.

Todas estas características que hacen a la Sistematización de Experiencias, la diferencian de la investigación, ya que el objeto de estudio de esta última es el conocer una dimensión o aspecto de la realidad sobre la cual se formulan preguntas. Mientras que en la Sistematización se hace preguntas a una práctica en la que uno participa como actor, por ende en las experiencias y en su posterior sistematización, las propuestas no son exclusivamente racionales, ni se fundan sólo en sustentos teóricos. Sino que las dimensiones ideológicas y afectivas son parte integral de las propuestas de acción, y que por lo tanto, debieran de ser incorporadas en su sistematización (Barnachea y Morgan, 2010).

De esta forma, cabe decir que para poder llevar a cabo el presente trabajo, no solo se usarán datos objetivos que nos brinden información sobre el eje elegido y los objetivos propuestos, sino que también se tendrá presente la experiencia subjetiva, ya que la posición que uno asume en el campo influye en el modo de acceder a cada lugar (Rockwell, 2015).

## II. TÉCNICAS EMPLEADAS

Para poder llevar a cabo la reflexión y la interpretación crítica sobre y desde la práctica realizada de manera virtual durante el año 2020 a causa de la situación de pandemia Covid-19, se realizaron encuentros virtuales con la referente institucional perteneciente a un organismo gubernamental de la provincia de Córdoba programados con anticipación. Y por otro lado, también se realizaron tutorías virtuales con la tutora del Contexto Organizacional Laboral.

Por ende, para poder realizar la sistematización de experiencias, siguiendo a Jara (2011), se necesitará de la presencia de fuentes de información con el objetivo de identificar la información necesaria tanto para recuperar y ordenar el proceso de la experiencia. Las técnicas que se utilizarán, serán las siguientes:

En primer lugar, se utilizarán los Registros de Campo sobre estos encuentros que se realizaron tanto con la referente institucional y las practicantes de un organismo gubernamental de la provincia de Córdoba, como con la tutora del contexto. Los Registros de Campo, son un elemento y fuente imprescindible para la Observación Participante como para el análisis y el desarrollo de todo trabajo (Ameigeiras, 2007). Por su parte, Londoño, Ramírez, Londoño, Fernández y Vélez (2009) plantean que la implementación de este tipo de instrumento a lo largo de las prácticas profesionales, se trata de una posibilidad de formación para el estudiante que le brinda la oportunidad de convertir sus intervenciones en una actividad de carácter riguroso, metódico, científico.

Los Registros de Campo son definidos por Guber (2011) de la siguiente manera:

El registro es una especie de cristalización de la relación vista desde el ángulo de quien hace las anotaciones o fija el teleobjetivo de la cámara. Pero este ángulo no es equiparable a "la realidad registrada", en primer lugar porque un registro no puede dar cuenta de todo sino que implica un recorte de lo que el investigador supone relevante y significativo.

Retomando a Londoño et al., (2009), son ellos quienes lo definen como un instrumento útil tanto para la descripción, el análisis como para la valoración del campo de intervención, por ende deberá propiciar: no sólo el desarrollo de procesos descriptivos de los acontecimientos que sean más significativo; sino también su análisis, cuestionamiento y focalización en elementos relevantes de la intervención para hacer posible la determinación de las causas, los orígenes y consecuencias.

Es por esta razón que el hecho de reflejar la experiencia por escrito favorece no sólo, la adquisición de competencias tales como la capacidad de observación, análisis, escritura, crítica, reconstrucción y la disciplina necesaria, sino también su perfeccionamiento (Londoño et al., 2009). Es así que, el registro se convierte en una valiosa ayuda no sólo para almacenar y preservar información, por ende resulta imprescindible que se registre no solo lo que ocurre "ahí afuera" (Guber, 2011). Es muy importante que no se utilicen apreciaciones sino descripciones que hagan referencia a lo que se observo y no aquellas que impliquen juicios de valor, siguiendo a Ameigeiras (2007).

Además se realizarán Entrevistas. En este caso, serán Entrevistas No Directivas, de modalidad virtual a través de una plataforma "Google Meet". Las mismas se tratan de una herramienta clave; su no directividad se funda en el "supuesto del hombre invisible", es decir, en la creencia de que el hecho de no participar por medio de preguntas preestablecidas, favorece la expresión más espontánea y significativa. Es por esta razón, expresa Guber (2011) que su aplicación conduce a la obtención de conceptos experienciales, que a su vez permiten dar cuenta del modo en que los informantes conciben, viven y asignan contenido a un término o una situación" (p.74).

Por último, se utilizarán técnicas que resultaran útiles para llevar a cabo una Investigación Documental. Tomando a Yuni y Urbano (2006), la misma consiste en:

Estrategia metodológica de obtención de información, que supone por parte del investigador el instruirse acerca de la realidad objeto de estudio a través de documentos de diferente materialidad (escritos, visuales, numéricos, etc.), con el fin de acreditar las justificaciones e interpretaciones que realiza en el análisis y reconstrucción de un fenómeno que tiene características de historicidad.

Este tipo de técnicas permitirán en los primeros momentos de la práctica recabar gran parte de la información sobre la institución, a partir de la lectura de documentos escritos facilitados de manera online, que serán necesarios para realizar el contexto institucional y el contexto de práctica. Las revisiones de antecedentes que se harán serán la revisión de páginas web y diarios electrónicos para lograr un primer acercamiento al organismo gubernamental. Por otro lado, también se revisará los Trabajos Integradores Finales de alumnos pertenecientes años anteriores, que serán facilitados por nuestra tutora de contexto.

### III. CONSIDERACIONES ÉTICAS

La práctica se realizará bajo el amparo de la Ley de Salud Mental N°26.657, que aporta un marco regulatorio al quehacer profesional. En lo que respecta a otras normativas éticas que rigen el accionar profesional, cabe mencionar a los Principios Éticos presentes en el Código de Ética del Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba, siendo el presente trabajo integrador final, el que se ha construido y construirá respetando al mismo.

Teniendo en cuenta lo propuesto por la Universidad Nacional de San Luisa ([UNSL], s.f.), en relación a que la adquisición de conocimiento como de habilidades en la práctica siempre debe encontrarse acompañada por una posición ética, se considerará a la Guía de Principios Éticos de la misma.

Tomando como punto de partida a este documento cabe destacar, en relación a la experiencia, siguiendo al PRINCIPIO I: Respeto por la Dignidad y los Derechos de las Personas y los Pueblos, la importancia que tiene el mantenimiento del secreto profesional y la

confidencialidad de todos los actores involucrados a lo largo de ella. Preservando y respetando su derecho a la privacidad como su identidad. Para ello, se optará por omitir cualquier tipo de dato que identifique a los sujetos participantes, ya sea en informes, en supervisiones o en presentaciones (UNSL, s.f.). De esta forma lo que se hará será denominar con una letra diferente a cada uno de los actores

Por último, con respecto al PRINCIPIO III: Responsabilidades científicas y académicas con la sociedad, se mantendrá, de manera permanente, presente la responsabilidad que implican las prácticas con personas y comunidades, tanto como que la responsabilidad legal de las mismas recae sobre los/as docentes supervisores a cargo, respaldadas/os por la institución que avala la práctica (UNSL, s.f.).

## **8. ANALISIS DE LA EXPERIENCIA**



## I. RECUPERACIÓN DEL PROCESO VIVIDO

El día jueves 12 de Marzo del año 2020 se llevaron a cabo las entrevistas en la Facultad de Psicología de la Universidad Católica de Córdoba (UCC), para realizar las prácticas pre-profesionales supervisadas. Yo me postule en primer lugar para realizar en el Contexto Jurídico – Forense, específicamente dentro de la SeNAF; y en segundo lugar, había elegido al Contexto Sanitario, dentro de este al Centro Infante Juvenil. Había dudado mucho, sobre esta selección, fueron muchas las sensaciones encontradas a lo largo de la elección y ese mismo día de entrevistas, la duda seguía haciéndose presente. Fue un día y un momento muy esperado a lo largo de los cuatro años de carrera, anteriores. Que uno generalmente, siente que nunca va a llegar y que está muy lejos. Y cuando llega, no se puede creer que se esté viviendo. Ya que se trata del “último Gran Paso”, antes de convertirme en una profesional y licenciada en Psicología.

Las expectativas eran muchas por quedar seleccionada en alguna de estas dos instituciones que había seleccionado. Pero también, el miedo y el no saber qué hacer si no quedaba en ellas. Sumado a que nos encontrábamos, introduciéndonos en un contexto de pandemia y de duda, sobre si había que iniciar alguna cuarentena o no en el país, por el COVID - 19. Ese día, fue un día muy especial para mí, especialmente, porque siempre en un primer momento desde aproximadamente el mes de Diciembre del año 2019, había tomado la decisión de en lugar de realizar prácticas pre profesionales (PPS), llevar a cabo un Trabajo de Investigación como trabajo final de mi carrera. A lo largo, de los tres meses que abarcan el verano – Diciembre, Enero y Febrero – siempre esa fue mi idea. Recién, en el mes de Febrero a unos pocos días de que se terminara el plazo de entrega de los papeles para la postulación de las PPS, me entere de que iba a ser imposible realizar un trabajo de investigación. Ello, llevó a que de un momento para el otro, tenga que empezar a averiguar qué era lo que tenía que hacer para postularme a las PPS y tener todo en orden.

Luego de haber, podido entregar y juntar toda la documentación en tiempo y forma, llegó el tan esperado día. El pasillo del primer piso de la facultad, en donde estábamos todos mis

compañeros y demás alumnos, esperando cada uno que le tocara pasar a la entrevista estaba lleno de voces hablando por lo bajo, se sentía en el aire muchos nervios y miedo. Cada vez que cada profesora responsable de cada contexto, salía con las carpetas para llamar a otro nuevo par de alumnos, el silencio y los nervios se hacían notar. Cada uno trataba de pasar el rato como podía; algunos estaban más nerviosos que otros, otros se habían armado una especie de “speech” para su entrevista. Y de un momento a otro, llegó mi turno. La primera entrevista que tuve fue para el Contexto Jurídico Forense. No había armado ningún tipo de discurso, y mis ánimos no eran los mejores. Salí tanto de esta entrevista, como de la segunda entrevista en el Contexto Sanitario, sintiendo que podría haber dado algo más. Especialmente, durante la segunda entrevista me di cuenta que no quería estar en este contexto, que no me encontraba ni me veía ahí. Por suerte, una de las profesoras que estaban presentes tomando las entrevistas, nos preguntaron que otro contexto teníamos como segunda opción. Yo dije el Contexto Laboral.

El día después de las entrevistas, el viernes 13 de Marzo, la universidad (UCC) nos informó por medio de e-mails, que no se iban a dictar más clases presenciales por lo menos durante las próximas dos semanas, como medida de precaución ante el COVID-19. Como yo soy de Santiago del Estero, en ese momento lo que se me pasó por la cabeza, era no volverme a mi casa sino continuar esas próximas semanas en Córdoba, quedándome en mi departamento. Pero ese mismo domingo, dado a que la palabra pandemia comenzó a hacerse presente en todas las conversaciones y medios de comunicación, mis papás decidieron que volviera a mi provincia.

A medida que pasaban las semanas, en algún momento del día, me ponía a pensar sobre si dadas las circunstancias iban a cumplir con la publicación de los resultados de las PPS. Siempre pensé que, tal vez, se iba a retrasar más. Pero lo cumplieron, tal cual estaba establecido en el cronograma. El día jueves 19 de Marzo, cerca del medio día, postularon los resultados. Cuando abrí el archivo, sentía que mi corazón se salía. El no encontrarme en los dos contextos en lo que me había postulado, me decepcionó mucho. A medida, que iba bajando no me encontraba, pero fui la última de la lista. Había quedado en el Contexto Laboral, en la Oficina de Intermediación Laboral. Mi primera reacción fue llorar, sentía que seguía sin cumplir con mis metas. Pero a medida, que paso el día, fui procesando la noticia de otra manera y comencé a encontrarle, su lado positivo; que era por lo menos haber quedado en el contexto que tenía como tercera opción.

A pesar, de ya haber tenido noticias sobre el lugar en donde iba a realizar mis prácticas este año, las semanas pasaban y nosotros, seguíamos de cuarentena obligatoria; por ende también pasaba el día en el que íbamos a ingresar a la institución. Y a eso, se sumaba que uno de los mayores miedos que tenía, era perder el año lectivo. En medio de todo esto, tuvimos la buena noticia de que el jueves 16 de Abril, íbamos a tener la primera clase virtual con todas las docentes tutoras de cada contexto y las titulares de la cátedra. Me esperanzó, el saber que por lo menos íbamos a tener noticias sobre que iba a pasar con las prácticas y durante todo el año, o al menos durante este primer cuatrimestre. En esa clase, se nos anunció que íbamos a seguir tal cual se había programado el cronograma, y que los jueves cada contexto en particular, iba a tener reunión personal con sus integrantes y su tutora.

Durante las primeras semanas de clase virtual con mis compañeras y tutora, comenzamos a conocernos entre todas. Yo particularmente a una de mis compañeras de contexto ya conocía, formamos parte del mismo grupo de amigas y somos compañeras a la vez. Pero con las demás tres chicas no. Ya que son de un año mayor a mí. Gran parte de las semanas, estuvieron abocadas al primer Trabajo Practico que debíamos entregar. Él mismo, se trataba sobre sistematización. Por un lado, estaba muy preocupada por cómo me iba a ir, ya que debido a que no habíamos podido concretar ninguna entrevista hasta ese momento con la referente de la OIL, no tenía material para usar de guía y que me sirviera para poder hacerme las preguntas y reflexiones, que debía presentar para este trabajo. Por suerte, me fue mejor de lo que esperaba y eso me ponía muy contenta. Fui muy felicitada por mi tutora. Ello me permitía olvidarme por un rato, de que los días pasaban y no recibía ningún tipo de noticia sobre la posibilidad de poder tener un contacto con la institución.

Sumado a esto, estaba el hecho de tener que cumplir con la currícula planteada a principio de año. Es decir, trabajos prácticos evaluativos y parciales, no solo de PPS sino también de las otras materias que conforman el quinto año de la carrera. Lo virtual comenzaba a hacerse más pesado cada vez, porque si bien estábamos cumpliendo el “Quédate en tu Casa” para cumplir la cuarentena, las obligaciones se hacían cada vez más grandes.

Por suerte, en medio de todo esto, y de rendidas virtuales que me descolocaban un poco. Mi tutora nos dio una buena noticia sobre la OIL. La referente les había comunicado que, desde los niveles de jerarquías mayores, se aprobaba el que pudiéramos tener algún contacto futuro. La dificultad de establecerlo, se debía gran parte, según lo que nos explicó mi tutora a que por un lado, estaba el cambio de gobierno ocurrido durante el año pasado, lo cual atraviesa de lleno a la institución. Y por otro lado, el hecho de que este año vencía el convenio entre la Oficina de Intermediación Laboral y la UCC, en el mes de junio y que por lo tanto, debía renovarse.

Luego, de que rindiéramos y nos dieran las notas sobre este primer trabajo practicó, tuvimos una clase virtual en las que mi tutora, nos comunicó, específicamente a mi compañera, con la que compartimos la institución de práctica y a mí, que estaba la posibilidad de que en lugar de realizar un trabajo de sistematización, deberíamos realizar un trabajo de investigación. Esto era más que nada, en nuestro caso, porque aún dado el paso del tiempo, ya nos encontrábamos en el mes de mayo y no habíamos logrado ningún contacto con la institución; a diferencia, de mis compañeras que si habían ya tenido uno y se encontraban mucho más avanzadas. Cuando, mi tutora, nos comunicó esto fueron muchas las sensaciones encontradas. En primer lugar, porque sentía que estaba en un círculo vicioso, que volvía a estar donde estaba en un principio. Pero por otro lado, me ponía contenta, que el hecho de no haber tenido un contacto con la institución no implique que mi práctica pre profesional, se vuelva imposible. Destaque el hecho de que las docentes hayan pensado otra posibilidad, no solo para mi contexto, sino para todos ya que la pandemia es algo que nos atraviesa y en todos los ámbitos en los que nos encontramos insertos. Pero, ello no quitaba, que me encontraba un poco decepcionada, ya que justo este momento tan esperado durante toda mi carrera, tenga que estar haciéndolo de ésta manera.

Más allá de estas circunstancias, siempre trataba de mantener el entusiasmo y la posibilidad de verle a todo esto, el lado positivo. Comenzaba a verle el sentido de por qué había quedado en este contexto y no en los otros, empecé a sentir que realmente era el lugar donde debía estar. Estaba muy contenta con mi tutora y sentía mucho apoyo de su parte. Pero, las ganas y las esperanzas de poder tener algún contacto, siempre estaban.

Éste entusiasmo que traté de mantener siempre hizo que me fuera mejor de lo que esperaba en el primer parcial que teníamos que entregar a mediados del mes de junio. Antes de

que comenzarán las vacaciones de julio, tuvimos dos encuentros más con mi tutora y mis compañeras de contexto en los cuales trabajamos sobre el Eje de Sistematización; el hecho de que ya empezáramos a tratar sobre este tema me generaba por un lado, mucha ansiedad porque ya estando en el mes de Julio, el encuentro con mi institución de práctica no había podido concretarse. Y por otro lado, mucha preocupación porque sentía que no iba a poder elegir uno ni siquiera formularlo, ya que no contaba con ningún tipo de información concreta y verdadera que me llevara a pensar un eje. A pesar de eso, nunca dejé de pensar, a partir de la información que mi tutora me había facilitado para la realización del primer parcial, cual podría ser mi eje o al menos, una aproximación a él.

Durante el último encuentro que tuvimos con mi tutora y mis compañeras, previo al inicio de las vacaciones, mi tutora nos expresó a mi compañera de institución de práctica y a mí, que posiblemente a fines de este mes o a principios del mes de agosto, se iba a concretar el primer encuentro con la institución. Así que durante gran parte de mis vacaciones, estuve muy ansiosa esperando que algún día me llegara un mensaje vía Whats App de mi tutora dándonos la gran noticia, pero eso no fue así. Se acabaron las vacaciones y empezaron nuevamente las clases; y todavía seguíamos sin tener un primer contacto con la institución.

Pasaron aproximadamente tres semanas de clases sin ninguna noticia sobre la institución, por ende ya empezábamos a pensar, junto con mi tutora y las profesoras titulares y adjuntas de la cátedra, como otra alternativa de institución para llevar a cabo la practica al Polo Integral de la Mujer. Pero fue el día martes 18 de Agosto, el día en el que llegó el tan esperado mensaje de mi tutora, en el que nos avisaba que el jueves 20 de Agosto a las 11.30 horas de la mañana íbamos a tener el primer encuentro con la referente institucional. En el momento en el que leí ese mensaje no podía más de la alegría pero al mismo tiempo, no podía creer que después de tanto tiempo íbamos a tener este tan esperando encuentro, por ende la ansiedad me invadía. Necesitaba que ya sea jueves para que, de una vez por todas, pudiéramos conocer a mi referente.

Y el día tan esperado, un día llegó. Media hora antes del horario pautado ya estaba sentada frente a la pantalla esperando que mi tutora nos envié el link de la reunión que fue vía Google Meet. Tuvimos el primer encuentro en él que participamos no solo mi compañera de institución y yo, sino también mi tutora. Durante él lo que hicimos fue en primer lugar

presentarnos y luego la referente pasó a contarnos lo que venían haciendo en la OIL desde el inicio de la pandemia. Algo que me sorprendió mucho, de todo lo que nos contó, fue que ellos nunca dejaron de trabajar a pesar de las circunstancias en las que nos encontrábamos ya hace varios meses. Siempre había pensando que no teníamos ningún contacto, no sólo por las modificaciones que se produjeron en la OIL producto del cambio de gobierno, sino porque ellos directamente no se encontraban trabajando. Por ende, lo que ellos estaban haciendo es lo que se conoce como “Teletrabajo”. Mi referente ocupa el puesto de Jefa de Área dentro de un equipo que se encuentra conformado por diez (10) personas en él que se hacen presentes no sólo Psicólogos, sino también Técnicos y Licenciados en Recursos Humanos como también una Intérprete de Lenguaje de Señas. Con respecto a esta última integrante del equipo de la OIL, me sorprendió mucho y también me entusiasmó su presencia, por ser el Área de Discapacidad de la Oficina una de mi mayor interés. Esto me generaba muchas ideas de cómo podría, siempre y cuando me lo permitan desde la OIL, trabajar desde esa perspectiva; ya que previo a este encuentro mi tutora muchas veces nos había dicho que esta área se encontraba sin funcionar.

Con respecto a esto, durante ya un segundo encuentro en el que sólo estuvimos presentes mi referente y mi compañera, que se realizó la semana siguiente el día miércoles 25 de Agosto a las 10.30 horas; mi referente expresó que lo que están realizando en relación al Área de Discapacidad es únicamente, dadas las circunstancias, procesos de asesoramiento a empresas privadas que estén interesadas en incorporar a personas con discapacidad. Además de ello, otra de las actividades que se encuentran haciendo con su equipo es el Asesoramiento al Ciudadano Digital y Difusión del Portal de Empleo. Son estas tres actividades las que nunca se cortaron a pesar de la situación actual.

Al contar ya con esta información brindada por mi referente, lo que decidí ese mismo día, dado que la semana siguiente ya debíamos entregar el segundo trabajo practico en el que debían hacerse presentes el Eje de Sistematización y Objetivos junto con otros apartados más, fue comenzar a escribir y pensar algunos Ejes posibles. Fueron en total 6 los que pensé. Una vez que los tuve listos, le escribí a mi tutora preguntándole si podía subirlos al espacio que ella había abierto en el Campus Virtual para ir subir avances sobre él mismo; me contestó que no había ningún problema. Los subí y en menos de dos horas, me volvió a escribir avisándome que ya había subido comentarios. La verdad agradecí y agradezco un montón la dedicación que mostró

mi tutora; eso me permitió que al día siguiente en el que teníamos tutoría todas juntas pudiera leer mis ejes. Estaba muy ansiosa por tener ese encuentro, iba a ser la primera vez después de tanto tiempo, en el que íbamos a tomar la palabra contando sobre nuestra experiencia con mi compañera de OIL. Me sentí muy bien, tanto que me olvidé de la vergüenza que me genera exponerme con cámara y micrófono para hablar en público en video llamada, que me ofrecí a participar de las Jornadas de Pantallas Abiertas que se van a realizar el jueves próximo 3 de Septiembre. Ese mismo fin de semana, mi referente nos invitó a subir nuestros CV a mi compañera y a mí, al Portal de Empleo. La verdad que fue algo muy nuevo para mí. Nunca antes había entrado al Portal desde la posición de buscar un trabajo. Estuvo muy bueno poder conocer todo el proceso desde afuera y ver qué es lo que se solicita cuando uno va en busca de un trabajo.

A medida que avanzaban las semanas, íbamos teniendo diferentes encuentros con todos los integrantes del equipo de la OIL, un equipo caracterizado por ser interdisciplinario. La primera reunión que tuvimos fue con encargados del área de Discapacidad de la OIL, cuando me enteré que íbamos a tener reunión con ellos la verdad me encontraba muy entusiasmada y contenta; con mucha esperanza de que la información que nos brindarán y contarán durante ese encuentro sea positivo y me permita por lo tanto, continuar con mi eje sobre esta temática. Lamentablemente, las noticias no fueron de las mejores. Ellos nos contaron durante la reunión que dada la situación que nos encontramos atravesando, se dificulta mucho todo el proceso de trabajo que ellos realizaban en la normalidad. Tampoco cuentan con un dispositivo que les permita llevar a cabo su trabajo, por lo tanto sólo lo que están haciendo es responder y recibir llamadas de los beneficiarios de los programas. Terminé un poco desilusionada después de esta reunión, me di cuenta que había entendido de una manera distinta lo que venían pudiendo realizar el equipo en la OIL. Más allá de sentirme así, durante el encuentro yo comenté que estaba muy interesada en esta temática. La respuesta que recibí de ellos fue muy amena. Me dijeron que más allá de que podría ser difícil para desarrollarlo, si realmente era algo que me gustaba podríamos darle para adelante.

Éste hecho me llevó a que uno de los ejes, que sin duda era de mis favoritos lo descarte. Pensé, que aún me quedaba mucho por conocer de la OIL, y que teniendo en cuenta lo que se está pudiendo hacer y lo que no se está pudiendo hacer, me iba a permitir tal vez llegar a un eje en el

que pueda abarcar todo esto. Por ende, para la entrega del Segundo Trabajo Practico, lo que hice fue quedarme con otro eje de los que había propuesto en un primer momento.

Iban pasando días, y entre ellos siempre había al menos un encuentro por semana con los integrantes del equipo de la OIL y también, cada jueves teníamos nuestras tutorías con mis compañeras y mi tutora. Con mi compañera, tuvimos en una de estas semanas dos encuentros, hecho que no había pasado antes. Esto hacía que me vaya entusiasmando mucho más con la práctica. En uno de estos encuentros, la temática que tratamos fue sobre los Curriculum Vitae. Durante ella, lo que hicimos fue presentar nuestros propios CV con mi compañera y ver que de ellos, estaba bien y que no, como también qué es lo que se debe poner en un CV al momento de solicitar un puesto específico. Éste encuentro sin dudas, me sirvió muchísimo. No sólo para conocer más acerca de la OIL, sino también me permitió aprender más acerca de cómo confeccionar un CV y cómo leerlo si soy la persona a quien se lo envían. Luego, otro de los encuentros que tuvimos durante esa semana, fue con otros dos integrantes del equipo de la OIL. Este encuentro fue uno de los más extensos que tuvimos desde el inicio de los mismos, duro aproximadamente 3 horas. Durante él lo que vimos fue la manera en que se realiza el proceso de reclutamiento a través del Portal de Empleo, empezando desde que la empresa pública en él la vacante, luego todo el proceso de búsqueda de los CV que se adecuen al puesto; a quienes sí, se les envía un aviso inteligente. Y sí acepta, ya todo el proceso que resta lo realiza la empresa, es decir, a las entrevistas. Ese mismo día, tuvimos tutoría y en ella, participaron las profesoras adjuntas y titulares de la cátedra. Era la primera vez, que nosotras con mi compañera íbamos a poder contar en frente a ellas, la experiencia que veníamos teniendo hasta ahora en la OIL. Estaba muy nerviosa, justo ingresaron cuando yo estaba hablando.

La semana siguiente, mi tutora nos mandó un mensaje a ambas, diciéndonos que tal vez, estaría bueno que asumiéramos un rol más activo con nuestra referente institucional, que nos mostremos más entusiasmadas e interesadas y no solamente, esperando que nos envíe novedades. De manera inmediata, lo que hice fue escribir en el grupo de Whats App que compartimos con mi referente y mi compañera, acerca de diversas temáticas que me habían quedado en la mente a partir de los dos últimos encuentros. Ella nos respondió al día siguiente, diciéndonos que íbamos a tener una nueva reunión en los días próximos con ella. Ese encuentro sucedió, si bien fue muy breve dado que ella se encontraba en la oficina trabajando, lo cual no le permite estar muy



cómoda para realizar las videollamadas, tal cual nos mencionó. Más allá de eso, nos dijo que nos iba a pasar una vez que termináramos la reunión, nuestro propio usuario y contraseña para que pudiéramos acceder al Portal de Empleo. Horas después nos llegó en el mismo grupo nuestro propio usuario y contraseña como también un audio en el que nos expresaba que el día martes íbamos a tener específicamente con ella una capacitación para que pudiéramos empezar a manejar el Portal.

Durante el fin de semana previo a ese encuentro, luego de que nos entregaran la nota durante el día jueves, del segundo trabajo práctico. Me generó mucha intriga el Portal de Empleo, desde este acceso que teníamos como lo tienen todos los integrantes del equipo. Y decidí entrar. Mi referente nos había invitado a que empezáramos a buscar alguna vacante que nos haya interesado, teniendo en cuenta lo que habíamos visto sobre el manejo del Portal en los encuentros anteriores con los otros integrantes del equipo. Debó admitir que una vez que entre, estaba muy nerviosa. Tenía mucho miedo de tocar algo que haga que toda la información cargada en el Portal se borre. Por ende, decidí irme directamente a la página del Portal de Empleo y empezar a elegir alguna de las vacantes que me interesen; y esperar a la capacitación con mi referente para el manejo del Portal con una de ellas.

El día martes 22 de septiembre llevábamos a cabo la capacitación con mi referente y mi compañera. La misma inició a las 9 de la mañana y terminó alrededor de las 13.30 horas. Un aspecto que me hizo sentir muy cómoda, fue que sí bien yo había avisado con anterioridad que tenía un turno medico; mi referente respetó en todo momento este hecho e incluso una vez que regresé a mi casa, continuamos con la capacitación. Fue un encuentro muy enriquecedor. Mi referente se mostró muy interesada en transmitirnos toda la información que estaba a su alcance acerca de la OIL, comenzamos a trabar cada pilar en específico de la oficina. A medida que avanzábamos, ella nos iba haciendo sentir muy cómodas. Nos daba lugar a tomar mate, comer. Dado que habíamos empezado muy temprano. Antes de que yo me tuviera que retirar para ir medico, seleccionamos una de las vacantes del Portal de Empleo, ella ingresó desde uno de nuestros usuarios al Portal y comenzamos a aprender de manera más pausada y específica sobre el manejo del mismo, específicamente con esta vacante. Esta vacante era de Community Manager. Una vez, que terminamos la capacitación, luego de mi regreso, mi referente dejó a

nuestro cargo, la división de los CV. Nos advirtió que en el caso de presentarse cualquier duda o consulta, no dudáramos de hacérsela llegar.

Durante esa misma semana, tuvimos la tutoría de todos los jueves. Durante ella, empezamos a trabajar acerca de la entrega del tercer trabajo práctico, el cual debía contener todo lo anterior que ya entregamos, pero se le sumaba el apartado de la perspectiva teórica. Antes del inicio de la clase, había decidido comunicarme con mi tutora y expresarle que no había podido avanzar mucho en eso, porque estaba teniendo algunos problemas personales. Y le pregunté si realmente, podría ser ella mi directora de tesis, ya que en otras oportunidades ya se lo había preguntado pero no habíamos quedado en nada seguro. Me dijo que sí. Eso me puso muy contenta. Durante esta tutoría, contamos con mi compañera sobre la capacitación que habíamos tenido. También entre todas empezamos a contar sobre la bibliografía que habíamos ido encontrando para poder redactar nuestras propias perspectivas teóricas. Eso me ayudó mucho, me permitió pensar cosas que no se me habían ocurrido. Al día siguiente, ya el viernes, volvimos a tener otro encuentro, con otro de los integrantes de la OIL durante la mañana. Mi referente había mencionado durante la capacitación del día martes, que específicamente su posicionamiento y perspectiva más social lo diferenciaban de todos los demás integrantes del equipo, lo cual me llamó mucho la atención y despertó mucha intriga en mí.

Ya la semana siguiente, en la cual debíamos entregar el tercer trabajo práctico, tuvimos encuentros durante toda la semana excepto el día miércoles que coincidía con el día de San Jerónimo, por ende era feriado en Córdoba y no se trabajaba. Uno de estos encuentros, fue con nuestra referente institucional. Durante él mismo lo que hicimos fue contarle acerca de cómo nos había ido en los encuentros con cada uno de los chicos. Específicamente, antes que terminará el encuentro, le comenté acerca de una propuesta que uno de los chicos del equipo nos había hecho en uno de los encuentros. La misma consistía en la posibilidad de contactarnos con las empresas que postulaban sus vacantes en el Portal de Empleo con el objetivo de conocer si habían recibido los CV que se les enviaba desde la OIL. Debo admitir, que en un primer momento, cuando nos comentó esto en la reunión previa al encuentro con mi referente, pensé en que no iba a ser posible. Pero como siempre, decidimos junto con mi compañera, no decir nada antes de hablarlo con ella y obtener su aprobación o no.

Sorpresivamente, cuando se lo comenté ella lo recibió de una muy buena manera. Incluso dijo que era una muy buena idea, que a ella no se le había ocurrido. Inmediatamente, durante el encuentro lo que hicimos fue acceder al Portal de Empleo, y decidir un mes de este año para ver a cuáles empresas debíamos mandar los mails. Nos dio la opción también de hacerlo por medio de un teléfono. Nos recomendó, que en el caso de hacerlo por ésta vía, lo hagamos por otro teléfono que no sea el nuestro personal. Yo expresé en ese momento, que me sentía más cómoda haciéndolo vía mail. Por ende, nos brindó la casilla desde donde debíamos enviar los mail y la contraseña de la misma. Quedamos en que íbamos a enviarles a las empresas del mes de Agosto de este año.

El día miércoles, pasada la reunión y acordada esta actividad con mi referente, nos pusimos en marcha con el envío de los mails a las empresas, con mi compañera. Fue un trabajo cansador, porque implicaba mucha responsabilidad sobre nosotras. Mientras íbamos mandando los mails, los cuáles consistían en una plantilla de texto que nos había facilitado nuestra referente, la cual se iba modificando de acuerdo a la vacante publicada por cada una de las empresas; de manera muy rápida varias de ellas nos iban contestando. Esto me sorprendió mucho y al mismo tiempo, me alegró. Sentía que estábamos haciendo algo realmente útil y que por primera vez, teníamos algún tipo de participación en la OIL. Lo cual me estaba costando reconocer, más allá de las entrevistas que habíamos tenido con cada uno de los integrantes.

Al día siguiente, tuvimos otros dos encuentros de manera individual, con dos integrantes más de la oficina, a quienes ya conocíamos. Sólo nos quedaba uno por conocer. De todos estos últimos encuentros, en los que pudimos estar de manera individual con cada uno de los integrantes de la oficina, fue muy útil la información que pude obtener. A partir de lo conversado con cada uno, pude identificar en sus discursos la diversidad de opiniones que existe en la oficina, en torno a la manera en la que se encuentran trabajando actualmente y a las dificultades que día a día van encontrando. Fueron dos dimensiones las que se hacían presentes indudablemente en cada uno de los encuentros: la suspensión de los Programas de Empleo a causa de la situación de pandemia Covid-19 y el uso del Portal de Empleo. Este último fue algo que se hizo presente en la mayoría de los encuentros, excepto en aquellos que tuvimos con los integrantes del Área de Discapacidad. Nos comentaron en torno a esta plataforma, que debido a la situación actual, lo que hicieron fue implementar una nueva organización. Decidieron dividirse

una semana cada uno, la responsabilidad de cargar las vacantes en el. Pero que esto, no era posible siempre. Ya que no todas las semanas había nuevas vacantes.

Habiendo identificando estas recurrencias en los discursos de cada uno de los integrantes de la oficina y al volver a leer mis registros sobre cada uno de los encuentros, posteriormente a recibir la nota de mi tercer trabajo práctico, en él que mi tutora me recomendó elegir algún aspecto de los procesos de vinculación de personal realizados en la oficina, ya que era muy amplio mi eje. Decidí centrarme en el Portal de Empleo como una herramienta clave y central en los procesos de vinculación que pudieron realizarse en la oficina durante la situación de pandemia, sin dejar de destacar la relevancia que tienen los Programas de Empleo dentro de la oficina. Debo admitir, que más allá de haber podido identificar esto, él escuchar esta recomendación por parte de mi tutora, hizo que me sienta un poco perdida. No sabía hacia donde irme e incluso, no me sentía muy conforme con el trabajo que había entregado. Desde un principio, sentía que le faltaba algo más para que realmente este como me guste, pero los tiempos no me lo permitieron. Más allá de eso, decidí no dejarme invadir por estas sensaciones y poner todo lo que esté a mi alcance para poder entregar de la mejor manera posible el parcial que se aproximaba.

La semana siguiente, en la que debíamos entregar el segundo parcial, no tuvimos ningún encuentro con la OIL. Pero sí mantuvimos contacto con mi referente a través de mensajes por medio de Whats App en el grupo que compartimos. Al mismo tiempo, con mi compañera seguimos realizando la actividad que consistía en enviar los correos a las empresas que habían publicado sus vacantes en el Portal de Empleo durante el mes de septiembre; propuesta que nos había presentado nuestra referente unos días antes.

Una vez que fueron entregadas las notas del segundo parcial, continuamos con nuestras tutorías diarias de todos los jueves con mi tutora y mis compañeras de contexto. Y al mismo tiempo, seguíamos comunicándonos con mi referente a través de mensajes, únicamente; estos eran más que nada para seguir manteniendo el contacto, no perdernos de vista. Le contamos sobre cómo nos había ido en el parcial; ella nos preguntó sobre nuestros ejes y nos pidió que le mandáramos como habían quedado redactados. Quedamos de acuerdo en que íbamos a seguir enviando los correos a las empresas por lo menos hasta la mitad del mes de Octubre.

La semana siguiente a ésta, la actividad que se aproximaba era la jornada de cierre de las PPS. Para ello, debíamos grabar un video con mi compañera de práctica en el que contáramos nuestra experiencia en la institución y cómo fue todo el proceso que hicimos a lo largo del año a través de la virtualidad. La jornada de cierre se dividía en tres días, en los que había diferentes actividades pautadas. Previamente a ello, lo que decidí hacer antes de olvidarme fue mandar el Aval de Director con mis datos personales a mi tutora, quién iba a ser mi directora de TIF para que lo firmara y ya pudiera tenerlo listo para entregarlo junto con el proyecto. La jornada realmente estuvo muy linda. La viví con mucha emoción y nostalgia, no podía creer que ya estuviera desde este lado de la práctica; parece que fue ayer el día en él que yo estaba de ese lado, escuchando las experiencias de los anteriores practicantes.

Terminé muy feliz de escuchar las experiencias de mis compañeros y amigos. Sin duda, pudimos, más allá de todo el desafío que fue hacer prácticas virtuales, lograrlo de la mejor manera posible. Y el aprendizaje que pudimos sacar de todo ello, fue, es y será enorme.

## **9. CRONOGRAMA**



## **10. BIBLIOGRAFIA**



Ameigeiras, A. (2007). El abordaje etnográfico en la investigación social. En Vasilachis de Gialdino (coord.) *Estrategias de investigación cualitativa*. Gedisa: Buenos Aires.

Alcover, C.M. (2020). Consecuencias de la pandemia del COVID-19 para las relaciones entre los individuos y las organizaciones. *Psicología desde el Caribe*, 37, (2). Recuperado de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/view/13467>

Barnachea Garcia, M. y Morgan Tirado, M. (2010). La sistematización de experiencias: producción de conocimientos desde y para la práctica. *Tend. Retos*, (15) 97 - 107.

Blasco, R. (2004). Reclutamiento y selección de personal: viejo y nuevo rol del psicólogo. *Revista Psicología, Organización y Trabajo*, 4, (1). Recuperado de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572004000100005](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572004000100005)

Briones Jácome, I.E. (2020). Psicología organizacional en tiempo de la pandemia COVID-19. *Dominio de las Ciencias*, 6 (2), 26-34. Recuperado de <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1272/2143>

Ciuffolini, M. A., Avalle, G., de la Vega, C., Villegas Guzmán, S.M., Job, S.F., Saccuci, E., Ferrero, M. M., Hernández, J., Ávila Castro, M. P., Azarian, F., Reinoso, P. D., Caccia, A. C., Alonso, M. C., Godoy, L. N., Nahas, E., Marini, J., Fernández, V., Dellea, G., Whitney, L., de Goycochea, V. (2020). La foto revelada. Informe sobre la situación social, conflictividad y medidas gubernamentales en la Córdoba de la pandemia. Fundación El llano (CEPSAL): Córdoba.

CPPC. (1984). Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba. Reglamento de Especialidades. Recuperado de: <https://cppc.org.ar/reglamento-de-especialidades/>

CPPC. (1984). Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba. Disposiciones para el ejercicio de la Psicología. Recuperado de: <https://cppc.org.ar/disposiciones-para-el-ejercicio-de-la-psicologia/>

Danani, C. (2004). El alfiler en la silla: sentidos, proyectos y alternativas en el debate de las políticas sociales y la economía social. En C. Danani, *Política social y economía social. Debates fundamentales*. Buenos Aires: UNGS-Alt.

Da Rosa, S., Chalfin, M., Baasch, D., y Soares, J. (2010). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, 10 (1), 175-188. Doi: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy10-1.ssta>

De la Garza Toledo, E. (2009). Hacia un concepto ampliado de trabajo. En J. Neffa, E. De la Garza Toledo y L. Muñiz Terra (Comp.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones laborales e identidades laborales*. Buenos Aires: CLACSO.

De Pablo Urban, J. (2012). El papel del psicólogo en lucha contra el desempleo [Edición especial]. *Apuntes de Psicología*, 30, (1-3), 23-30. Recuperado de <http://www.apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/viewFile/387/307>

Díaz, V.L. (2013). Teletrabajo: una nueva modalidad organizacional. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1 (3). Recuperado de [http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/article/view/118](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/118)

Flórez García, M. (2008). Programas de inserción laboral para personas con discapacidad auditiva: una experiencia concreta en el Principado de Asturias. *Psychosocial Intervention*, 17 (3), 281-297. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Madrid, España. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2927813>

Gobierno de la Provincia de Córdoba. (2020). Oficina de Intermediación Laboral. [Página Web]. Recuperado de: <https://www.cba.gov.ar/oficina-de-intermediacion-laboral/>

Guber, R. (2011). *La etnografía: método, campo y reflexividad*. Buenos Aires, Argentina: Siglo Veintiuno Editores.

Jara Holliday, O. (2010). La sistematización de experiencias: aspectos teóricos y metodológicos. Entrevista a Oscar Jara. *Decisio*. (28), 67-74.

Jara Holliday, O. (2011). Orientaciones teórico-prácticas para la sistematización de experiencias. Biblioteca virtual sobre sistematización de experiencias. Pp. 1-17.

Ley 7106. Disposición para el ejercicio de la Psicología. Año 1984. Recuperado de: <http://www.cppc.org.ar/Contenidos.asp?id=1&g=11>.

Londoño, C., Londoño, L., Ramírez, L., Fernández, S. y Vélez Toro, E. (2009). Diario de campo y cuaderno clínico: herramientas de reflexión y construcción del quehacer del psicólogo en formación. *Poiésis*, (17), 1-4. Recuperado de: <https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/195>

Longo, G. (2019). El Portal de Empleo como herramienta facilitadora del profesional Psicólogo en el proceso de reclutamiento de jóvenes para el Programa de Inserción Profesional del Gobierno de la Provincia de Córdoba. (Trabajo Integrador Final). Universidad Católica de Córdoba, Argentina.

Maceo Vargas, D. y Montero Tamayo, D.R. (2017). Reflexión epistemológica necesaria desde la intervención psicoorganizacional en las empresas. *HOLOGRAMATICA*, 26, (1), 43-57. Recuperado de [http://www.cienciared.com.ar/ra/usr/3/1710/holo26\\_v1\\_p43\\_57\\_.pdf](http://www.cienciared.com.ar/ra/usr/3/1710/holo26_v1_p43_57_.pdf)

Manríquez Fonseca, A.D. (2018). El uso de las TIC en la comunicación con la ciudadanía: diagnóstico de los portales web de gobiernos locales de México. (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=234563>

Mendoza, M. L. (2019). Desempleo y malestar psicológico. La entrevista de asesoramiento como estrategia para la adquisición de recursos y adaptación al mundo laboral actual. (Trabajo Integrador Final). Universidad Católica de Córdoba, Argentina.

Ministerio de Promoción de Empleo y de la Economía Familiar. (2020). Institucional. [Página Web]. Recuperado de: <https://empleoyfamilia.cba.gov.ar>

Morgara de la Rubia, C. (2013). Evaluación de la Calidad de los Datos en Portales Web. (Tesis Doctoral). Universidad de Castilla, La Mancha. Recuperado de <https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/3401/TESIS%20Moraga%20de%20la%20Rubia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Müller, M. (2004). Subjetividad y orientación vocacional profesional. *Orientación y sociedad*, (4), 35-44. Recuperado de [http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/13810/Documento\\_completo.pdf?sequence=1](http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/13810/Documento_completo.pdf?sequence=1)

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016). Estudios sobre el crecimiento con equidad. Soluciones eficaces: Políticas activas del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponible en web: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_492374.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_492374.pdf).

Rentería Pérez, E. (2008). Nuevas realidades Organizacionales y del Mundo del Trabajo: Implicaciones para la Construcción de la Identidad o del Sujeto. *Informes Psicológicos*, (10), 65-80. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=2008390>

Rockwell, E. (2015). Reflexiones sobre el trabajo etnográfico. *La experiencia etnográfica. Historia y cultura en los procesos educativos*. Pp.65-99. Buenos Aires: Paidós.

Santana Cárdenas, S. (2007). Psicología del trabajo y de las organizaciones: estado del arte, retos y desafíos en América Latina. *Perspectivas en Psicología*. (10), 25-38. Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/309417860\\_Psicologia\\_del\\_trabajo\\_y\\_de\\_las\\_organizaciones\\_estado\\_del\\_arte\\_retos\\_y\\_desafios\\_en\\_America\\_Latina](https://www.researchgate.net/publication/309417860_Psicologia_del_trabajo_y_de_las_organizaciones_estado_del_arte_retos_y_desafios_en_America_Latina)

Sconfianza, M.E. (2017). Pobreza y acceso al empleo en Argentina ¿Cómo se relacionan demanda e inclusión laboral? *Revista de Ciencias Sociales*, 4, (158), 99-123. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6347115>

Sconfianza, M.E. (2020). (Re) pensar la intermediación laboral del Servicio Público de Empleo en Argentina a partir de la experiencia internacional. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, (23), 81-110. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7526935>

Universidad Nacional de San Luis (s.f). Guía de compromiso ético para prácticas profesionales de grado en psicología. San Luis, Argentina.

Yuni, J. A y Urbano, C.A. (2006). La investigación documental. *Técnica para investigar y formular proyectos de investigación II*. Pp. 99-107. Córdoba: Brujas.