

Cavaller, Agustina Belén

El Rol del Psicólogo en el equipo interdisciplinario de intermediación laboral. La experiencia en un organismo gubernamental de la ciudad de Córdoba en situación de pandemia Covid-19

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

Directora: Genesio, Gloria Mercedes

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.



Esta obra está bajo licencia 2.5 de Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 2.5



UNIVERSIDAD
CATÓLICA DE CÓRDOBA
Universidad Jesuita

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y HUMANIDADES

Licenciatura en Psicología

TRABAJO INTEGRADOR FINAL

“El Rol del Psicólogo en el equipo interdisciplinario de intermediación laboral. La experiencia en un organismo gubernamental de la ciudad de Córdoba en situación de pandemia Covid-19”

Autora: Cavaller Agustina Belén

Directora: Genesio, Gloria Mercedes

2021

Deseo dedicar este trabajo a mi familia, en especial a mis padres Marina y Pablo y mi hermana del corazón Abril ya que fueron mis pilares fundamentales en toda la carrera, estoy eternamente agradecida por su apoyo y amor incondicional.

A mi tutora de prácticas Ivana y a mi directora de este trabajo Gloria, por su dedicación, predisposición, guía y aliento en este momento particular de pandemia.

A mis amigos de la vida, quienes a pesar de la distancia su presencia estuvo.

A los amigos que me permitió conocer la facultad, agradezco su compañía y apoyo en los momentos que más necesité

A aquellos profesores que me han hecho apasionar y amar aún más la Psicología, con sus enseñanzas, conocimientos, sabiduría, vivencias y valores.

Al equipo de la OIL y compañera de prácticas, por hacer que esta experiencia inédita pese a los desafíos sea puro aprendizaje.

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE GENERAL	4
ÍNDICE DE SIGLAS.....	6
1. INTRODUCCIÓN.....	7
2. CONTEXTO DE PRÁCTICA	10
I. <i>EVENTOS Y CONTEXTOS QUE DIERON PIE AL DESARROLLO DE DICHA PSICOLOGÍA</i>	12
II. <i>PSICOLOGÍA SOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES</i>	14
3. CONTEXTO INSTITUCIONAL	16
4. EJE DE SISTEMATIZACIÓN.....	24
5. OBJETIVOS	26
I. <i>OBJETIVO GENERAL</i>	27
II. <i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i>	27
6. PERSPECTIVA TEÓRICA	28
I. <i>CONCEPTO DE ROL</i>	29
II. <i>EL ROL DEL PSICÓLOGO EN LAS ORGANIZACIONES</i>	29
III. <i>NUEVA MODALIDAD Y ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL: EL TELETRABAJO</i> ..	32
IV. <i>LA PSICOLOGÍA APLICADA AL ÁMBITO ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA COVID-19</i>	34
7. MODALIDAD DE TRABAJO.....	37
I. <i>SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS</i>	38
II. <i>TÉCNICAS EMPLEADAS</i>	39
III. <i>CONSIDERACIONES ÉTICAS</i>	41
8. ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA:	44
I. <i>RECUPERACIÓN DEL PROCESO VIVIDO</i>	45
II. <i>ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE LA EXPERIENCIA</i>	53

<i>II.I. LA DINÁMICA DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL.....</i>	<i>54</i>
<i>II.II. EL ROL DEL PSICÓLOGO EN EL PERÍODO MARZO A NOVIEMBRE DEL 2020</i>	<i>61</i>
<i>II.III. MODIFICACIONES EN LA FUNCIÓN Y EN LAS PRÁCTICAS DEL PSICÓLOGO MIEMBRO DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO EN EL PERÍODO DE PANDEMIA COVID-19.</i>	<i>67</i>
9. CONCLUSIONES.....	77
10. BIBLIOGRAFÍA.....	82

ÍNDICE DE SIGLAS

C.V.....	Currículum Vitae.
FEET.....	Feria de Empleo, Emprendurismo y Talento.
OIL.....	Oficina de Intermediación Laboral.
PILA.....	Programa de Inserción Laboral para Adultos varones.
PIP.....	Programa de Inserción Profesional
PPP.....	Programa Primer Paso.
TIC'S.....	Tecnologías de la Información y Comunicación
TIF.....	Trabajo Integrador Final.
XMI.....	Programa Por Mi.

1. INTRODUCCIÓN

El siguiente escrito presenta el Trabajo Integrador Final de grado sobre la práctica realizada durante el año 2020. El mismo se aborda desde una perspectiva Laboral Organizacional, dentro de la carrera de Licenciatura en Psicología de la Facultad de Filosofía y Humanidades en la Universidad Católica de Córdoba.

Las Prácticas Profesionales Supervisadas (PPS) se han realizado en base a encuentros virtuales con la Oficina de Intermediación Laboral (OIL), un organismo gubernamental perteneciente al Ministerio de Promoción del Empleo y la Economía Familiar de la ciudad de Córdoba entre los meses de agosto a noviembre de 2020 debido a la situación sanitaria mundial que es la pandemia Covid-19.

La mencionada situación afectó a toda la sociedad y desde el gobierno propusieron medidas sanitarias como el Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio (ASPO) haciendo que todas las personas permanecieran en sus casas en cuarentena. Esto generó que la mayoría de las instituciones y organizaciones, entre ellas, la OIL tuvieran que reorganizarse.

Con esta reestructuración, por primera vez la OIL incorporó el Teletrabajo para continuar con sus servicios y actividades. El equipo interdisciplinario de intermediación laboral se vio obligado a continuar su trabajo utilizando esta nueva modalidad que es el trabajo remoto.

Es debido a ello que mi eje de sistematización es el siguiente: “El Rol del Psicólogo en el equipo interdisciplinario de intermediación laboral. La experiencia en un organismo gubernamental de la ciudad de Córdoba en situación de pandemia Covid-19” en donde el objetivo del trabajo es poder analizar los desafíos que atravesó el equipo en reacomodar su trabajo y su dinámica laboral, el rol del psicólogo allí y por ende qué intervenciones y/o prácticas del mismo se reemplazaron, complementaron o enriquecieron ya que las actividades planificadas se tuvieron que reorganizar.

La metodología utilizada es la sistematización de la experiencia, la cual Jara (2011) la define como un proceso de reflexión e interpretación crítica sobre la práctica y desde la práctica para extraer aprendizajes y compartirlos, en base a la reconstrucción y ordenamiento de los factores objetivos y subjetivos que han intervenido en la experiencia.

El trabajo está compuesto en apartados, comienzo por el contexto de la práctica, en donde conceptualizo y contextualizo la Psicología Laboral Organizacional. Luego, sigo con el contexto institucional, donde presento a la institución de práctica que es la OIL. Seguido a ello, continúo con el eje de sistematización y los objetivos generales y específicos. De esto se deriva

la perspectiva teórica en donde desarrollo los conceptos centrales que utilizo para analizar la experiencia. Por otro lado, está la modalidad de trabajo, en donde detallo las intervenciones realizadas, y también las cuestiones éticas a tener en cuenta. Después, explico el análisis de la experiencia, el cual cuenta con la recuperación del proceso vivido y la articulación teórica-práctica. Y, por último, las conclusiones acerca de la experiencia sistematizada y bibliografía.

2. CONTEXTO DE PRÁCTICA

La carrera de Psicología de la Universidad Católica de Córdoba como institución formadora de profesionales con sentido humanista, procura atender un área decisiva de la salud y del bienestar de las personas y de la población nacional, es por ello que en este sentido la Facultad de Filosofía y Humanidades se enlaza en su empeño de formar profesionales comprometidos en humanizar la realidad social a nivel local, regional, nacional e internacional.

Siguiendo los lineamientos presentes en la Resolución 343/09 del Ministerio de Educación Superior, se estipula la realización de una Práctica Profesional Supervisada (PPS) en diferentes contextos como requisito para la obtención del título de Licenciado en Psicología, en donde también incluye al mismo tiempo, la sistematización de tal instancia en un Trabajo Final de Integración (TIF).

El contexto donde he desarrollado las Prácticas Profesionales Supervisadas es la Psicología Organizacional Laboral. Para ello expondré aspectos centrales de esta área tomando teorizaciones de autores que se abocan al estudio de dicha rama.

La Ley N° 7106 (1984) plantea lo siguiente con respecto al ejercicio de la Psicología Laboral: la esfera de acción que se realiza en las instituciones donde están implicadas actividades vinculadas al trabajo, en gabinetes e instituciones creadas a tal fin y en la práctica privada de la profesión.

Siguiendo con la Ley N° 7016 (1984), el ejercicio de un psicólogo en dicha área se enfoca en:

la selección, organización, distribución y desarrollo del personal; evaluación de puestos y tareas; estudio de motivaciones, investigación y propuesta de sistema de producción a través de los cuales el hombre encuentra un medio de realización creando el clima más favorable para la adecuación del trabajo al hombre; investigación de las causas psicológicas de accidentes en el ámbito laboral, y asesoramiento sobre la prevención de los mismos; la actuación sobre las tensiones de grupos propendiendo a prevenir, conservar y promover la salud psíquica de los integrantes de la institución laboral. (p.2).

La Resolución 2447 que postula las Incumbencias de los títulos de Psicólogo y de Licenciado en Psicología establece que en el área de la psicología organizacional-laboral, el psicólogo le incumbe realizar acciones de orientación y asesoramiento psicológico tendientes a la promoción de la salud y la prevención de sus alteraciones, estudiar, orientar y esclarecer los conflictos interpersonales e intergrupales en el contexto de la estructura y dinámica de las

instituciones, realizar evaluaciones que permitan conocer las características psicológicas del sujeto a los fines de la selección, distribución y desarrollo de las personas que trabajan, elaborar perfiles psicológicos en diferentes ámbitos laborales a partir del análisis de puestos y tareas, realizar estudios y acciones de promoción y prevención tendientes a crear las condiciones más favorables para la educación recíproca trabajo-hombre y detectar las causas psicológicas de accidentes de trabajo, asesorar y realizar actividades tendientes a la prevención de los mismos, entre otras.

I. EVENTOS Y CONTEXTOS QUE DIERON PIE AL DESARROLLO DE DICHA PSICOLOGÍA

La historia de las organizaciones es un punto importante para entender cómo su evolución ha impactado en su dimensión actual. Como sostiene Santana Cárdenas (2007), las disciplinas que más impulsaron la evolución de las organizaciones fueron la ingeniería industrial y la administración a través de las teorías organizacionales que emergieron a finales del siglo XX. En este sentido, la psicología tenía el énfasis en el humanismo que reivindicaba el papel de la subjetividad en torno al trabajo mismo y sus procesos: dimensiona el trabajo a partir del propio sujeto que lo vive, lo siente y lo percibe.

Se la denominaba Psicología Industrial por su aplicación en industrias (escenario laboral común) a principios del siglo XX. Luego de décadas, el concepto se transformará en Organizacional al compás del desarrollo social, político, económico, industrial y tecnológico. El aludir a organizaciones en el siglo XXI conlleva todo un entramado histórico y progresivo manifestando una época postmoderna que asume a las organizaciones junto con el trabajo, como elementos vertebrados de la sociedad actual. De este modo, las ciencias sociales redimensionan su objeto de estudio hacia un estudio integral de las organizaciones junto con el análisis de elementos estructurales como dimensiones socio-cognitivas de la conducta del trabajo. (Santana Cárdenas, 2007)

En ese momento, la psicología encuentra su cauce en un escenario laboral inicial (principios del siglo XIX) caracterizado por la funcionalidad, racionalidad y control (empirismo) junto con la formación del administrador siendo una herramienta tecnológica y científica para abordar la subjetividad, con individuos que deben coordinarse para alcanzar metas. La subjetividad, para la autora, es la materia gris en todo el entramado organizacional, sin subjetividad, sin individuos que convergen y conviven no hay organización, allí es donde se instala el sentido de la psicología. (Santana Cárdenas, 2007)

Con respecto a la psicología aplicada al trabajo en América Latina y su realidad social actual continuando con Santana Cárdenas (2007) requiere de una reflexión hacia donde direccionar los estudios y aplicaciones de la psicología de las organizaciones, identificando su papel en la dinámica de las organizaciones en el nuevo entorno del trabajo. Hay una necesidad imperiosa de hacer eventos académicos en y para América Latina que signifiquen una puesta en común de tópicos de investigación y análisis, junto con la necesidad también de redimensionar el papel que ocupa la psicología en el escenario actual de las organizaciones del siglo XXI.

En este sentido, la autora destaca

Un “sano distanciamiento” de los estudios organizacionales de los países desarrollados debido a la importancia de encontrar la propia identidad epistémica en cuanto a estudios organizacionales y del trabajo, así de esta manera, hay una mejor articulación de la psicología organizacional con las necesidades, dinámica histórica, cultura y realidad social latinoamericana que vivimos, en donde se podrá responder mejor desde una perspectiva latinoamericana. (p. 2).

Salgado Arteaga (2009) en coincidencia con el anterior párrafo postula que

Los estudios comparativos son necesarios con el fin de difundir nuestro propio pensamiento crítico sobre las organizaciones en el contexto latinoamericano. De esta diseminación del trabajo académico latinoamericano pueden surgir nuevas posibilidades para la construcción de teorías sociales y organizacionales. La nueva ciencia de las organizaciones o la teoría de la delimitación de los sistemas sociales, importantes aportes de origen latinoamericano, son aparentemente poco conocidas entre los académicos de la región. Este abordaje comparativo nos permitiría no solo conocer mejor a los autores latinoamericanos y su pensamiento, sino fundamentar líneas de investigación que contribuyan al desarrollo tanto de propuestas innovadoras en la teoría

organizacional, como de estudios empíricos sobre la realidad organizacional en nuestra región. (p. 192-193).

II. PSICOLOGÍA SOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES

Resulta central conceptualizar la psicología social de las organizaciones. Schvarstein (2004) sostiene que, en el ámbito de las organizaciones, la psicología social es útil para comprender y operar sobre la conducta de los sujetos en el marco de sus organizaciones, normas y procedimientos, sus sistemas y su cultura, sus procesos de adjudicación y asunción de roles, de planificación y control, de gestión participativa, de resolución de conflictos en el marco de las relaciones instituidas de poder y autoridad y de sus cambios y transformaciones. Hacer psicología social en el ámbito de las organizaciones es pensar en los sujetos producidos por ellas y productores de ellas, en el marco de sus estructuras y procesos.

Desde Pastor y García-Izquierdo (2007) siguiendo con esta línea destacan que la perspectiva de la complejidad nos ayuda a ver las organizaciones humanas, por ejemplo, las organizaciones laborales, como Sistemas Adaptativos Complejos, es decir que estas organizaciones

Precisan de cierto orden para mantener su estabilidad estructural y para almacenar información, pero, de igual manera, precisan de cierta inestabilidad y desorden para desarrollar procesos creativos que nos permitan innovar y abrir nuevos caminos nos conduce, a través de la emergencia innovadora y creativa de nuevas estructuras y procesos, a una más adecuada adaptación al medio. Estas organizaciones, lejos de ajustarse pasivamente a su entorno, «coevolucionan» con éste, es decir, las organizaciones no sólo reaccionan, sino que se anticipan creativamente a su entorno hasta modificarlo para hacerlo más propicio a sus intereses. (p.214)

Entonces, retomando con Schvarstein (2004) la psicología social de las organizaciones debe pensar en las organizaciones y en sus efectos sobre los sujetos en el marco de un criterio de “salud” específico para ellas constituido por el concepto de eficacia. De esta forma, constituye un aporte para abordar más específicamente la relación dialéctica organización-individuo, ayuda a resolver las tensiones que existen para propender simultáneamente a la eficacia de la organización y a la adaptación activa a la realidad y el logro de la salud de las personas que la componen. También el autor propone el ejercicio de una crítica de la vida cotidiana en las organizaciones.

Concluye dicho autor que

Se tienen que pensar a las organizaciones y empresas como un grupo humano, que requiere la conservación de sus identidades y al mismo tiempo que estén abiertas a los cambios. La psicología organizacional ofrece herramientas prácticas para ayudar a dirigir el cambio hacia la dirección que se desea y para facilitar la difusión y sostenimiento de los valores que permitan desarrollar sentido de pertenencia y alineación en una estrategia común. (Schvarstein, 2004, p.9)

3. CONTEXTO INSTITUCIONAL

La institución en la cual se llevan a cabo mis prácticas profesionales supervisadas dentro del contexto organizacional laboral es la Oficina de Intermediación Laboral (OIL) la cual pertenece al Ministerio de Promoción del Empleo y la Economía Familiar de la provincia de Córdoba ubicada en la ciudad de Córdoba en Av. Juan B. Justo al 3600.

Surge en el año 2008 como Bolsa de Empleo dependiendo del Ministerio de Desarrollo Social para luego a partir de un cambio de gestión, comienza a ser parte de la Agencia de Empleo y Formación Profesional.

Posteriormente con otro cambio de dirigencia en el 2015, la Oficina pasó a formar parte de la Secretaría de Equidad y Promoción del Empleo y desde que asumió nuestro actual gobierno nacional en el año 2019 dicha institución pasó a la órbita del nuevo Ministerio de Promoción del Empleo y de la Economía Familiar. Es importante mencionar que como es una institución de carácter público que pertenece al Estado está sujeta a modificaciones de actividades, recursos y modalidades de trabajo con los cambios de gobierno y políticas. Actualmente el funcionamiento y las actividades de la Oficina se encuentran en reordenamiento debido a la situación sanitaria y política que estamos atravesando debido a la pandemia del virus Covid-19 y nueva gestión de gobierno de la República Argentina.

Pese a los cambios que puedan afectar a la institución y a las actividades, la dinámica institucional que propone el Ministerio de Promoción del Empleo y de la Economía Familiar en su página web sigue siendo la misma que cuando era Secretaría de Equidad y Promoción de Empleo años atrás. Dicha presentación propone que a través del Ministerio:

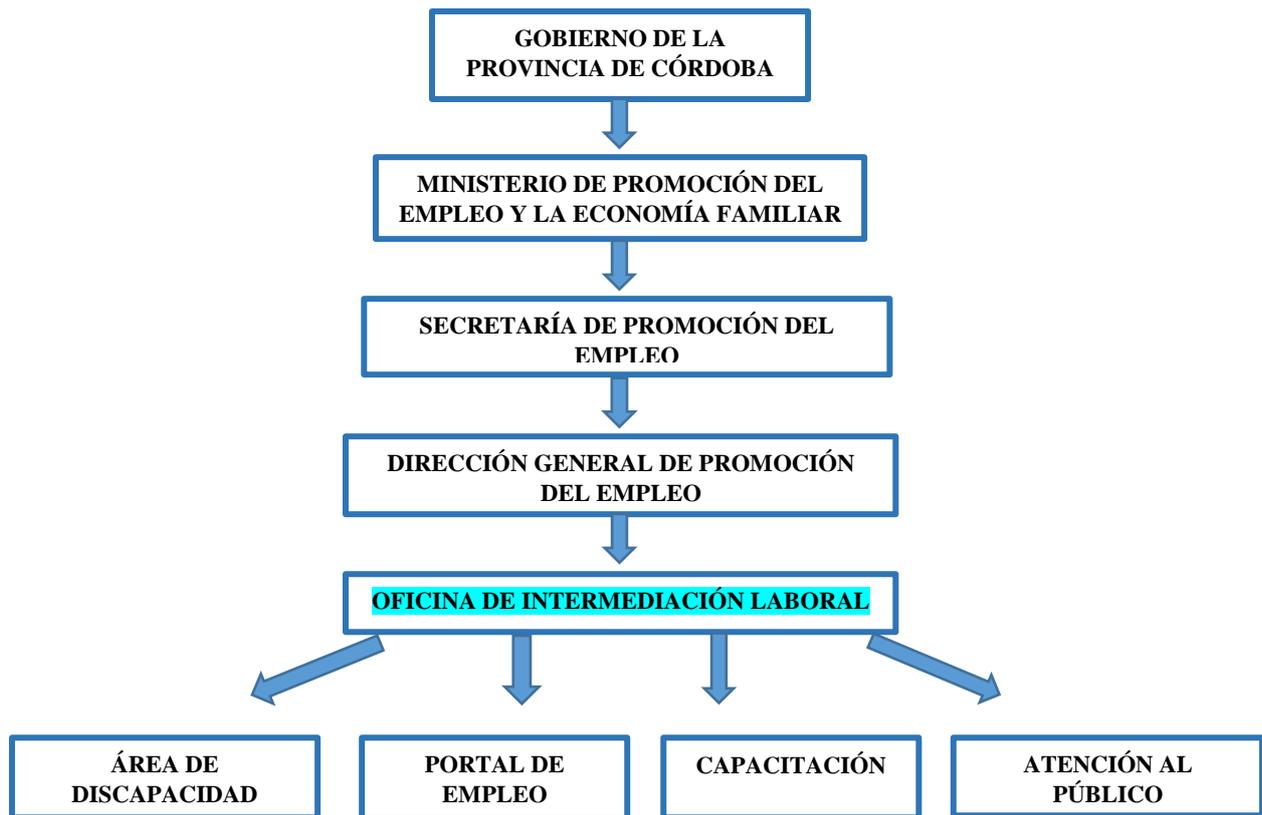
El Gobierno de la Provincia de Córdoba despliega políticas públicas que colocan a la Justicia Social como uno de los valores esenciales del ser humano, mediante un compromiso activo en donde el Estado promueve acciones que abordan diversas problemáticas sociales dirigidas a dignificar a las personas en el ejercicio de sus derechos. (Ministerio de Promoción del Empleo y de la Economía Familiar, 2020 abril, Institucional, Empleo y Familia de <https://empleoyfamilia.cba.gov.ar/institucional/>).

El objetivo principal del mismo es de:

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 del Empleo y de la Economía Familiar, 2020 abril, Institucional, Empleo y Familia de <https://empleoyfamilia.cba.gov.ar/institucional/>).

A continuación, presentaré la Estructura Orgánica de la Institución tomado del sitio web institucional del Ministerio y una entrevista virtual con la Jefa de Área de la OIL:



Fuente: elaboración propia a partir de página web e informantes clave

En cuanto al objetivo de la OIL es 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. Posee un Portal de Empleo donde se muestran, de manera actualizada, las ofertas laborales disponibles, para aquellos que estén buscando un trabajo puedan postularse. (Gobierno de la Provincia de Córdoba, 2020 abril, Reparticiones, Oficina de Intermediación Laboral en <https://www.cba.gov.ar/oficina-de-intermediacion-laboral/#>).

El Ministerio de Promoción del Empleo y de la Economía Familiar centra su accionar en brindar y fomentar igualdad de oportunidades principalmente en el ámbito laboral a través de programas y planes que otorga el gobierno de la provincia de Córdoba que refieren a políticas de salud y de vinculación, articulación y capacitación laboral. Los programas que figuran por el momento en la página web del Ministerio son:

De capacitación:

- ❖ **CLIP- Programa de Inserción Laboral y Capacitación en Nuevas Tecnologías:** Da nuevas oportunidades de empleo de calidad y mejoramiento de competitividades de empresas tecnológicas de Córdoba. (Ministerio de Promoción del Empleo y de la Economía Familiar, 2020 abril, Programas, Empleo y Familia en <https://empleoyfamilia.cba.gov.ar/programas/>).
- ❖ **CBA me capacita:** Son cursos gratuitos presenciales o de forma online con certificación oficial para todas las personas de 16 años en adelante sin importar su nivel de estudios ni su condición laboral. Su objetivo es transmitir conocimientos y técnicas sobre distintas ramas. (Ministerio de Promoción del Empleo y de la Economía Familiar, 2020 abril, Programas, Empleo y Familia en <https://empleoyfamilia.cba.gov.ar/programas/>).

Empleo:

- ❖ **PILA-Programa de Inclusión Laboral para Adultos Varones:** 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. (Ministerio de Promoción del Empleo y de la Economía Familiar, 2020 abril, Programas, Empleo y Familia en <https://empleoyfamilia.cba.gov.ar/programas/>).
- ❖ **PIP-Programa de Inserción Profesional:** 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. El programa promoverá la participación de los beneficiarios en cursos de capacitación impartidos por universidades, institutos de Educación Superior, consejos y colegios profesionales. (Ministerio de Promoción del

Empleo y de la Economía Familiar, 2020 abril, Programas, Empleo y Familia en <https://empleoyfamilia.cba.gov.ar/programas/>).

- ❖ **PPP-Programa Primer Paso:** Tiene por objeto facilitar la transición hacia el empleo formal de jóvenes desempleados, mediante la realización de procesos de capacitación y entrenamiento en ambientes de trabajo de empresas o empleadores privados con la finalidad de desarrollar actitudes, conocimientos y habilidades, similares a las que se requieren para desempeñarse en ámbitos laborales. Está destinado a jóvenes de 16 a 24 años y a personas con discapacidad o trasplantadas sin límite de edad, que se encuentran desocupadas y registren domicilio en la provincia de Córdoba. (Ministerio de Promoción del Empleo y de la Economía Familiar, 2020 abril, Programas, Empleo y Familia en <https://empleoyfamilia.cba.gov.ar/programas/>).
- ❖ **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 jóvenes 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. (Ministerio de Promoción del Empleo y de la Economía Familiar, 2020 abril, Programas, Empleo y Familia en <https://empleoyfamilia.cba.gov.ar/programas/>).
- ❖ **XMÍ-Por Mí-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. (Ministerio de Promoción del Empleo y de la Economía Familiar, 2020 abril, Programas, Empleo y Familia en <https://empleoyfamilia.cba.gov.ar/programas/>).

En el mes de abril del 2020 en un artículo periodístico de un diario digital notifican que el Ministerio anuncia la suspensión de los programas de PPP, PILA y PIP hasta nuevo aviso debido a la situación sanitaria mundial en virtud del aislamiento social, preventivo y obligatorio decretado por el gobierno nacional. (Marella, 2020).

La OIL tal como lo plantea el objetivo mencionado anteriormente, fomenta la inclusión y la igualdad de oportunidades de empleo a través de diferentes acciones para la inserción de la población en el ámbito privado, brinda información y herramientas para facilitar la búsqueda laboral y optimizar el vínculo entre la persona desempleada y las empresas.

Tomando a Longo (2019) los pilares en el año 2019 de la institución fueron: la vinculación laboral, buscando 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 es la capacitación, desarrollando diferentes espacios de formación y asesoramiento destinados a debatir sobre las tendencias en la búsqueda de empleo y sobre las demandas, desafíos del mercado laboral. Y el tercer y último pilar es la articulación, creando redes de trabajo intersectorial para alentar la inserción de la población en el ámbito laboral.

Las actividades y servicios que ofreció la OIL hasta el año 2019 citando a Longo, G. (2019) y al sitio web del Ministerio (2020) fueron:

- ❖ **Reclutamiento de personal:** El servicio está diseñado para asesorar al empleado en la etapa inicial del proceso de selección de personal, derivando los candidatos al perfil solicitado. El servicio es gratuito, con esto se promueve la vinculación de las personas en búsqueda de empleo con las empresas que desean incorporar personal
- ❖ **Portal de Empleo:** Es una plataforma digital que se implementó en el año 2013 cuya función es de facilitar el proceso de reclutamiento con el objetivo de ofrecer a sus usuarios un servicio de búsqueda de trabajo en línea, de manera rápida y simple. Posibilita a las empresas difundir de manera gratuita sus ofertas laborales y que los ciudadanos que ingresan su currículum vitae (CV) de forma digital se informen sobre las vacantes disponibles para poder postularse de forma ilimitada y así desde la Oficina de Intermediación Laboral derivar los CV preseleccionados a las empresas.
- ❖ **Intermediación Laboral de Discapacidad- Un área de inclusión y trabajo:** Dentro de la Oficina existe un área que se integró en el año 2013 destinado exclusivamente al asesoramiento y asistencia a personas con discapacidad que se encuentren en condiciones de desarrollarse laboralmente y a empresas que deseen vincularlos. Tiene el objetivo de fomentar la inclusión e igualdad de oportunidades de empleo en donde la institución implementa diversas acciones que alientan a su inserción en el ámbito laboral.
- ❖ **Ciclo de capacitaciones:** Tiene como fin crear un espacio para el asesoramiento y la reflexión de aquellas tendencias sobre la búsqueda de empleo, sus demandas y cuáles

son los desafíos del mercado laboral. Cada capacitación está pensada para un público específico, con docentes, emprendedores, y también en el ámbito educativo atendiendo a sus particularidades, pero sin dejar de incluir aspectos propios de la oficina como el asesoramiento en el armado de currículum vitae, recomendaciones para presentarse a una entrevista y lugares donde buscar trabajos.

- ❖ **Talleres de Orientación Sociolaboral:** Es una instancia formativa destinada a generar impacto en la búsqueda de empleo de las personas, y a ofrecer las herramientas necesarias para afrontar el mercado laboral.
- ❖ **Reuniones de trabajo con responsables del proceso de selección de personal:** Son jornadas de reflexión sobre la planificación estratégica del proceso de selección de personal para la elección del candidato idóneo.
- ❖ **Articulación Institucional:** Es la vinculación con los sectores públicos, privado y tercer sector creando redes de trabajo intersectorial, con el fin de promover acciones estratégicas para el mundo laboral.
- ❖ **Encuentros con consultoras de recursos humanos:** Son jornadas de intercambio y debate sobre la situación actual, necesidades, problemáticas y desafíos del mercado laboral.
- ❖ **Open House:** Son jornadas de puertas abiertas a grandes empresas, en este evento las organizaciones tienen como objetivo reclutar candidatos para puestos específicos, dándoles a conocer sus principales proyectos. La función de la Oficina es asistir, acompañar a la empresa en el reclutamiento de perfiles y en la difusión de la actividad. Algunas de las empresas que participaron fueron Coca-Cola, Porta, Philip Morris. El Open House es una novedosa actividad en la Oficina de Intermediación Laboral ya que está en vigencia este año por primera vez.
- ❖ **FEET (Feria de Empleo, Emprendurismo y Talento):** Es el evento anual de la Secretaría de Equidad y Promoción de Empleo de la Provincia de Córdoba donde participan el Banco de la gente y la Oficina de Intermediación Laboral, es un espacio de capacitación y articulación que brinda herramientas de formación para crecer y enfrentar los desafíos de la trayectoria personal y profesional. La primera edición de las FEET se realizó en el año 2016.
- ❖ **Jornada de Jóvenes Profesionales:** Esta jornada está dirigida a jóvenes profesionales y estudiantes universitarios de diferentes años y carreras, el objetivo de esta actividad es promover el desarrollo de los jóvenes en sus intereses, inquietudes, proyectos de vida

y vocación ofreciéndoles herramientas para afrontar los desafíos del mercado laboral pretendiendo lograr su vinculación con los referentes del mundo del trabajo.

- ❖ **Jornadas de reflexión de vinculación laboral de personas LGTBIQ (Lesbianas, Gay, Travestis, Bisexual, Intersexual, Queer):** Estas jornadas tienen de objetivo abordar temáticas y preconceptos que giran torno a la incorporación laboral de las personas de esta comunidad.

Según A.R, Jefa de Área de la OIL, desde marzo del 2020 debido a la situación de pandemia, el equipo está trabajando desde sus casas, con un encuadre de trabajo llamado Teletrabajo o Home Office, dicha modalidad nunca se había realizado en la Oficina hasta la fecha. Su equipo de trabajo se compone de psicólogos, licenciados y técnicos en Recursos Humanos, licenciado en Ciencias de la Educación y tres personas encargadas del Área de Discapacidad en donde hay una intérprete de lengua de señas. Hasta la fecha las únicas actividades que están funcionando vía correo electrónico, página web y llamadas telefónicas son: El Portal de Empleo y su difusión, y la atención al Ciudadano Digital. (R, A. Entrevista virtual, 26 de agosto de 2020).

4. EJE DE SISTEMATIZACIÓN

El Rol del Psicólogo en el Equipo Interdisciplinario de intermediación laboral. La experiencia en un organismo gubernamental de la ciudad de Córdoba en situación de pandemia Covid-19.

5. OBJETIVOS

I. OBJETIVO GENERAL

Analizar la función del psicólogo dentro de un equipo interdisciplinario de intermediación laboral en un organismo gubernamental de la ciudad de Córdoba durante la situación de pandemia Covid-19.

II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Caracterizar la dinámica del equipo interdisciplinario de intermediación laboral de la institución de práctica.
- Identificar y describir el rol del psicólogo como miembro del equipo interdisciplinario de intermediación laboral en el período marzo – noviembre 2020 ante la situación de pandemia Covid-19.
- Analizar cómo se ha ido modificando, en este período, la función del psicólogo, enriqueciendo, reemplazando o complementando prácticas previamente instaladas o ejercidas.

6. PERSPECTIVA TEÓRICA

El presente trabajo toma como tema central el rol del psicólogo abocado al campo del trabajo y como miembro del equipo interdisciplinario de intermediación laboral en situación de pandemia Covid-19. Para ello en este apartado se describirá el rol del psicólogo organizacional laboral, sus intervenciones, estrategias y, por otro lado, se detallará lo que se denomina teletrabajo ya que ha generado una nueva modalidad y dinámica laboral que ha enfrentado el psicólogo y las organizaciones

I. CONCEPTO DE ROL

Pichón Riviére (1982) citado en Porras Velásquez (2013) destaca que el rol “es un modelo organizado de conducta, relativo a una cierta posición del individuo en una red de interacciones ligado a expectativas propias y de los otros.” En esta perspectiva, se denomina rol al desempeño de una persona en una situación dada, es la manera en que una persona demuestra lo que se espera de su posición, es el papel que debe representarse.

Es importante señalar que existe tanto roles formales como informales; los primeros son aquellos que están determinados por la posición que ocupa un sujeto en una institución, mientras que los informales se presentan cuando los sujetos juegan un papel dependiendo de la red de interacción grupal. El rol en una organización es el papel que asume un individuo que representa un “conjunto de conductas esperadas de quien ocupa una determinada posición en el grupo del que forma parte”. (Porras Velásquez, 2013).

II. EL ROL DEL PSICÓLOGO EN LAS ORGANIZACIONES

En todos los ámbitos de la psicología es necesario destacar la importancia del rol del psicólogo, en este caso dentro de las organizaciones Santana Cárdenas (2007) menciona que al psicólogo organizacional

le tiene que interesar y preocupar el ajuste entre medio, los otros y el individuo mismo, poniendo énfasis también en los procesos organizacionales que intervienen en este sociograma relacional: comunicación, liderazgo, clima y cultura organizacional, porque éstos son, un síntoma y manifestación del todo en la organización. El *modus vivendi* del psicólogo del trabajo y de las organizaciones radica en la imperfección misma de las organizaciones. (pp. 5).

En cuanto a América Latina, la autora hace mención acerca de las temáticas, retos y desafíos para el psicólogo organizacional en dicha región, en donde se observa que la psicología focaliza su actuar en diferentes sentidos: individual, grupal y organizacional. Por mencionar algunas temáticas a modo de ejemplo en el nivel individual tenemos los valores y actitudes hacia el trabajo en diferentes giros, personalidad y productividad, contrato psicológico, etc. A nivel grupal serían el burnout y estrés laboral, mobbing, violencia psicológica, trabajo en equipo, estudios de género, etc. y por último a nivel organizacional estarían las temáticas de cultura organizacional, clima organizacional, pymes, salud ocupacional, entre otras.

Los psicólogos debemos incidir en las organizaciones con una perspectiva de cambio que genere beneficios a todas las partes de una manera sustentable y responsable ante un panorama de precariedad y arbitrariedad laboral. También, concluye la autora, que los psicólogos organizacionales debemos canalizar los esfuerzos organizacionales del pasado y de otros países para entender nuestras peculiaridades y ser un puente entre la razón y la lógica empresarial, buscando el mejor impacto con nuestras acciones en conjunto con otros profesionales afines y sobre todo, identificar, desarrollar y divulgar metodologías de trabajo que permitan llegar a la eficiencia y eficacia junto con la justicia social, trabajo decente y responsabilidad social. (Santana Cárdenas, 2007).

Schvarstein (2004), propone que se tiene que tener un carácter interdisciplinario ya que cada disciplina en términos de intervenciones en organizaciones, desde su especificidad contribuye a la comprensión de las otras. Menciona que el psicólogo se va a enfrentar a diferentes situaciones tales como la alienación y patologías sociales tales como el estrés o burnout que son una consecuencia directa de trabajar bajo presión y el miedo a quedar excluido del sistema, aquí se pretende que los psicólogos tengan la misión social de “reparar” a los individuos que sufren

esto para reinsertarlos en sus lugares de producción. Por otro lado, otros tipos de intervenciones que hace el psicólogo tiene que ver con la selección y desarrollo de las personas, el favorecimiento de su compromiso y de su motivación, la aceptación y participación en procesos de cambio organizacional.

El psicólogo en la organización se enfrenta con la contradicción entre la finalidad de su práctica tal como la prescribe su ética profesional y las condiciones limitantes que le opone a la organización, reducida por el modelo neoliberal capitalista a la sola búsqueda de la utilidad económica. El autor menciona que la misión consiste en operar en el sentido de la restitución del equilibrio, lo cual significa actuar para favorecer la autonomía del sujeto. (Schvarstein, 2004)

Desde Orozco Rincón et. al (2013) desarrollan que la labor del psicólogo que interviene en el campo del trabajo

vela por el bienestar del capital humano de la organización, estando atento al comportamiento y actitudes de las personas, a partir de esto, el psicólogo analiza cual es la cultura organizacional: los valores, las costumbres y las reglas que conforman la mentalidad que tiene la organización y que la hace ser diferente a las demás, con sus propias características y políticas sobre las cuales se rige, ésta es de carácter implícito. (pp. 414).

Por otro lado, el psicólogo analiza el clima organizacional entendiendo este como las percepciones que las personas elaboran a partir de la realidad laboral que se encuentran viviendo en el momento, éste está íntimamente ligado a la motivación que tengan los empleados por realizar sus labores asignadas de manera responsable, con esfuerzo, rendimiento y productividad demostrando así interés por su trabajo. Dependiendo de la motivación que tengan las personas de la organización también se verá reflejado el grado de satisfacción laboral. A su vez, el psicólogo, se encarga de conocer y fomentar la satisfacción de los empleados con respecto a su trabajo, desarrolla y propone estrategias para incrementar el trabajo en equipo y también en base al liderazgo, negociación y toma de decisiones. Orozco Rincón et. al (2013).

Otra de las funciones que también desarrolla el psicólogo es sobre investigar el recurso humano disponible en el mercado laboral y que pueda incorporarse como personal de una empresa en donde vendría a ser el proceso de reclutamiento: recluta candidatos con el perfil adecuado para desempeñarse dentro de la empresa. Ejerce liderazgo dentro de la organización ya que utiliza todos los recursos para crear empleados competentes y motivados para que de

esta manera se logre la productividad con el objetivo que la organización crezca día a día, así como también se encarga de promover la solución de conflictos de la administración del personal con el fin de mantener un buen clima organizacional. Orozco Rincón et. al (2013).

También en su rol se destaca la toma de decisiones oportunas, analizar las relaciones interpersonales, dirigir las actividades laborales de los miembros de un equipo, ayudar a las personas con las habilidades y destrezas necesarias en su preparación para enfrentar el ambiente laboral, vigilar las necesidades de la organización identificando dificultades y orientar posibles soluciones, entre otras. Orozco Rincón et. al (2013).

Es por todo esto que la identidad laboral del psicólogo, siguiendo con Orozco Rincón et. al (2013) se caracteriza por

intuir necesidades, carencias y cualidades y defectos del sujeto dentro de la organización y viceversa, convierte las deficiencias de la organización en fortalezas mediante la captación de las necesidades humanas, además el psicólogo es un ser polivalente ya que su conocimiento se ve complementado con otras disciplinas en donde también puede asumir diversos papeles sin perder el enfoque psicológico. Necesita enfocarse en los problemas de la actualidad, en el mejoramiento de la evolución de la tecnología en el escenario laboral permitiendo el equilibrio entre trabajo y cuestiones no laborales, fundamentándose en el estudio del comportamiento humano dentro de una organización en función de factores como cultura, clima, motivación, liderazgo, toma de decisiones, comunicación, evaluación de desempeño, productividad y satisfacción laboral. (pp. 422-423).

III. NUEVA MODALIDAD Y ESTRATEGIA ORGANIZACIONAL: EL TELETRABAJO

Tomando a Díaz (2013) la influencia que ejercen los desarrollos tecnológicos en el ámbito del trabajo y por ende en el de las relaciones laborales se ha acentuado en los últimos diez años. En este contexto de revolución científico-tecnológica, la informática y la telemática crean nuevas formas de utilización de las tecnologías de la información y la comunicación, (TIC) que facilitan la remotización del trabajo.

La organización debe integrar aspectos de las nuevas formas de trabajo como por ejemplo la capacidad de estimular la participación de sus integrantes y la conciliación entre la vida laboral y privada de los mismos. Estos aspectos pueden facilitarse a través del teletrabajo, que es una modalidad de organización, que aplica a las diferentes modalidades contractuales expuestas. (Díaz, 2013).

En este sentido el teletrabajo desde Santillán Marroquín (2020) lo define como

un nuevo esquema de labor, en un lugar alejado de una oficina central o instalaciones de producción, comercio, servicios, etc., separando al trabajador del contacto personal con colegas y líderes que estén en esa oficina, planta o área comercial. En definitiva, el teletrabajo integrado con la tecnología, hace posible esta "separación laboral" facilitando la comunicación en los diferentes niveles de una compañía (p. 4).

Retomando con Díaz (2013), el teletrabajo forma parte de una estrategia de reestructuración social, pues se rediseña la organización para cambiar los procesos y mejorarlos, empleando tecnología informática y de telecomunicaciones como herramientas competitivas o financieras para reducir costos, o enfrentar situaciones de crisis o de cambio.

el teletrabajo ha sido adaptado como una estrategia de organización del trabajo que se basa en la virtualización de la fuerza laboral con redes de multinivel y cadenas de valor a las que se puedan añadir o descartar funciones más cooperativas, basadas en el trabajo en equipo, traspasando fronteras y barreras de espacios físicos dentro o fuera de la organización, con nuevos entornos de trabajo colaborativo, en donde la innovación representa la capacidad de elaborar nuevos conocimientos productivos, nuevos productos y procesos. Ahora bien, se trata no solo de una nueva forma de trabajo sino de una nueva forma organizacional donde las dimensiones personas-espacio-tiempo-tecnología, desempeñan un papel relevante. (Díaz, 2013, p.11)

La pandemia Covid-19 dio lugar a muchos cambios en el convivir diario, Santillán Marroquín (2020) expresa que, en estos procesos de cambios, se produjo uno muy evidente que

tiene que ver con la parte económica y laboral de un país, es el teletrabajo, que se le puede definir como un nuevo esquema de trabajo utilizando internet u otras plataformas de comunicación o tecnológicas TIC'S y este nuevo esquema o forma de laborar se lo realiza desde la casa.

Es por ello que el teletrabajo en las empresas

Es una realidad ineludible y que se quedará con nosotros en el tiempo y cada vez los trabajadores que están dentro de los cargos factibles de realizar teletrabajo, se especializarán tecnológicamente y emocionalmente en esta nueva forma de trabajo. Los sistemas de conexión digitales, las mejoras continuas de las comunicaciones, el cambio de mentalidad de muchas empresas y líderes que empiezan a ver el teletrabajo como un esquema favorable, que permite el ahorro de costos en infraestructura, optimización de tiempo y jornadas de trabajo, son algunos de los factores que están fortaleciendo el avance de esta forma de laborar. Los gobiernos del mundo como consecuencia de esta emergencia sanitaria mundial, llevaron y motivaron a las empresas a valorar a sus trabajadores para prevenir riesgos físicos, humanos, emocionales y obviamente más contagios, invitándoles a laborar bajo este nuevo esquema para muchos, el teletrabajo. (Santillán Marroquín, 2020, p.5).

IV. LA PSICOLOGÍA APLICADA AL ÁMBITO ORGANIZACIONAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA COVID-19

Es menester conceptualizar lo que está sucediendo con la psicología y las organizaciones en donde están atravesando una pandemia como la del Covid-19. Briones-Jácome (2020) plantea que la pandemia por coronavirus y las diversas formas de aislamiento social y físico han puesto en evidencia la falta de previsión o preparación de un mundo como las de las organizaciones y relaciones de trabajo. La persona se ve expuesta a una serie de demandas o

exigencias de actuación que pueden convertirse potencialmente en estresores y desencadenar el proceso de estrés.

En este sentido la pandemia está afectando severamente los mercados laborales, las economías y las empresas, ello está produciendo cambios abruptos en las organizaciones laborales debido a las medidas de aislamiento como forma de prevención y protección adoptadas por los gobiernos en respuesta a la emergencia sanitaria para reducir la propagación del virus. (Briones-Jácome, 2020)

El confinamiento ha obligado a muchas organizaciones la paralización parcial o total de sus actividades lo cual conlleva a situaciones de ansiedad y estrés para los trabajadores ante la incertidumbre que provoca la situación. También el autor manifiesta que frente a la situación de adversidad generada por el Covid-19 no sólo habrá malestar y muchas emociones negativas, sino que también permitirá el desarrollo de recursos y fortalezas tanto individuales como colectivas que quizá se desconocían hasta el momento. (Briones-Jácome, 2020)

Por último, el autor destaca que:

la psicología organizacional es un instrumento fundamental para la generación de condiciones favorables en el entorno laboral tendiente a la consecución del bienestar del trabajador y de la organización con una serie de acciones que impulsen el sostenimiento de la organización a través de la potenciación de actitudes positivas, la motivación y las comunicaciones efectivas y constantes aun en condiciones adversas que supone la pandemia Covid-19. (Briones-Jácome, 2020, pp. 33)

Alcover (2020) señala que las medidas de distanciamiento social y cuarentena adoptadas han generado el cierre de una gran cantidad de empresas, negocios y comercios, han alterado las formas de trabajar, especialmente, imponiendo el teletrabajo o el trabajo remoto, se han reducido las horas de trabajo y los salarios, y se han rescindido o redefinido las condiciones de un gran número de contratos, afectando a millones de trabajadores/as de toda condición.

También afirma que:

si bien la situación puede percibirse como un evento transitorio, y buena parte de los y las trabajadoras esperan recuperar su empleo y las condiciones de trabajo alteradas tras la crisis, las percepciones acerca de cómo se han adoptado estas medidas laborales, el mantenimiento más o menos duradero de ciertas condiciones de trabajo (por ejemplo, el teletrabajo) y los efectos sufridos durante estos meses, pueden tener consecuencias

profundas para las relaciones entre los individuos y las organizaciones. (Alcover, 2020, pp.1-2).

Por otra parte, destaca que hay presiones psicológicas hacia la productividad, en donde las personas que han continuado trabajando, o bien a que pueden trabajar remoto desde su hogar, han experimentado fuertes presiones hacia la productividad, traducidas en el incremento de horas de trabajo, la eliminación de horarios, la disposición a estar conectado en cualquier momento y la asunción de tareas, funciones o roles que exceden los habituales del puesto.

El autor menciona que

el aumento de exigencias laborales puede tener su origen en un sobrecompromiso del trabajador y un incremento de conductas de ciudadanía organizacional ante una situación de emergencia, lo que Organ (1988) denominó el “síndrome del buen soldado”, pero también en la sutil o explícita presión de los empleadores hacia un aumento del desempeño para responder a los desafíos de la crisis. Tanto en un caso como en otro, los trabajadores pueden sentir que no responder a estas presiones hacia la productividad, además de afectar su autoimagen y la percepción de los demás. Estas presiones implícitas o explícitas pueden erosionar también las relaciones individuo-organización. (Alcover, 2020, pp.8)

7. MODALIDAD DE TRABAJO

I. SISTEMATIZACIÓN DE EXPERIENCIAS

La modalidad que se empleará para el presente trabajo es la Sistematización de Experiencias en donde siguiendo a Jara (2011) la palabra Sistematización en procesos sociales la utiliza en el sentido que no sólo refiere a clasificar datos e informaciones que se recogen y ordenan, sino a obtener aprendizajes críticos de nuestras experiencias, es por ello que se la menciona como Sistematización de Experiencias.

Las experiencias, según Jara (2011), son procesos complejos, históricos y sociales dinámicos que están en permanente cambio y movimiento. En ellas intervienen una serie de factores objetivos y subjetivos que se interrelacionan como por ejemplo las condiciones de contexto o momento histórico, las situaciones particulares que la hacen posible, las acciones intencionadas que realizan las personas con determinados fines, entre otros ejemplos. Es por ello que las experiencias son procesos vitales y únicos que expresan una enorme riqueza acumulada de elementos y, por lo tanto, son inéditas e irrepetibles.

En una sistematización de experiencias, se las busca comprenderlas, extraer sus enseñanzas y comunicarlas para apropiarnos críticamente de ellas y compartiendo lo aprendido con otras personas. Entonces, la sistematización es una 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 porqué lo hicieron de ese modo. Produce conocimientos y aprendizajes significativos que posibilitan apropiarse de los sentidos de las experiencias, comprenderlas teóricamente y orientarlas hacia el futuro con una perspectiva transformadora.

La Sistematización de Experiencias se complementa con otros tipos de modalidades de trabajo, como la evaluación aportando una interpretación crítica del proceso que posibilitó dichos resultados y también con la investigación ya que la misma está abierta al conocimiento de diversas realidades y aspectos aportando conocimientos vinculados a las propias experiencias particulares.

El para qué de la Sistematización de Experiencias, siguiendo al autor, sirve para comprender más profundamente nuestras experiencias y poder trascenderlas identificando

nuestros aciertos y dificultades para tomarlos en cuenta para el futuro; para intercambiar y compartir aprendizajes con otras experiencias similares en donde el intercambio se hace mucho más cualitativo; para contribuir a una reflexión teórica con conocimientos surgidos de las experiencias ayudando a una vinculación entre la práctica y la teoría y también para incidir en políticas y planes que provienen de experiencias reales generando propuestas de mayor alcance basadas en lo que sucede en el terreno.

II. TÉCNICAS EMPLEADAS

Para llevar a cabo dicha Sistematización de Experiencias en la Práctica Profesional Supervisada 2020 se realizan encuentros virtuales con nuestra tutora del Contexto Organizacional Laboral una vez por semana y por otro lado reuniones virtuales con referentes institucionales que pertenecen a un organismo gubernamental de la ciudad de Córdoba debido a la situación de pandemia Covid-19,

Siguiendo a Jara (2011), para efectuar un proceso de Sistematización de Experiencias se necesitan fuentes de información para identificar y ubicar donde se encuentra la información que se necesita para recuperar el proceso de la experiencia y ordenar sus principales elementos. Es por ello que nuestras fuentes de información serán:

Observación Participante: Tomando a Guber (2011), define que el objetivo de esta técnica es de detectar las situaciones en que se expresan y generan los universos culturales y sociales en su compleja articulación y variedad. La presencia del investigador ante los hechos de la vida cotidiana de la población garantiza la confiabilidad de los datos recogidos y el aprendizaje de los sentidos que subyacen a dichas actividades. La experiencia y la testificación son entonces la fuente de conocimiento del investigador.

La observación participante consiste principalmente en dos actividades: observar sistemática y controladamente todo lo que acontece en torno del investigador, y participar en

una o varias de las actividades. Según la autora, los fenómenos socioculturales no pueden estudiarse de manera externa pues cada acto, cada gesto, cobra sentido más allá de su apariencia física, en los significados que le atribuyen los actores. El único medio para acceder a esos significados que los sujetos negocian e intercambian, es la vivencia, la posibilidad de experimentar en carne propia esos sentidos, como sucede en la socialización. Por eso la participación es la condición del conocimiento sociocultural. La observación participante es el medio ideal para realizar descubrimientos, para examinar críticamente los conceptos teóricos y para anclarlos en realidades concretas.

A esta técnica se la ha empleado en las reuniones virtuales con nuestros referentes institucionales como en nuestra tutoría por contexto, y se la empleará también en las actividades y entrevistas que tengamos con los profesionales de la institución.

Registros y Diario de Campo: Desde la Guía para la elaboración del Diario de Campo (s.f) Está ligado a la observación participante, es un instrumento para registrar datos donde se anotan observaciones (notas de campo) de forma completa, precisa y detallada. Se registra todo aquello susceptible de ser interpretado cualitativamente como hecho significativo del periodo de prácticas. Esta herramienta permite sistematizar la experiencia y reelaborar y consolidar el conocimiento teórico práctico en cualquier campo de acción del psicólogo. El objetivo principal es registrar la actividad diaria de forma descriptiva e interpretativa en donde permite anotar la programación de acciones y su descripción, reflexionar sobre las acciones realizadas y servir de base para posteriores documentos.

Tomando a Londoño et. al. (2009) se deberá propiciar el desarrollo de procesos descriptivos de los acontecimientos más significativos, el análisis de dichos acontecimientos, cuestionamiento de hechos implícitos y explícitos, focalización de elementos relevantes de la intervención en donde posibilita determinar las causas, orígenes y consecuencias de los mismos. Esta técnica facilita la posibilidad de reconocer esos problemas y de asumir la realidad del campo de acción como compleja y cambiante, favoreciendo su tratamiento a través del análisis y seguimiento de los mismos.

Por último, Ameigeiras (2007) menciona que el registro supone dar relevancia a la capacidad del investigador de observar y de participar, de dinamizar su memoria y de generar un relato escrito sobre lo vivenciado y acontecido con relación a «los otros» y con «los otros». Un ejercicio que conlleva una práctica de «describir» no escindida de las interpretaciones, en donde es necesario distinguir lo que los actores dicen o hacen respecto de lo que el investigador

interpreta sobre lo que dicen y hacen. Donde la descripción concretiza lingüísticamente la observación en el campo. Una instancia generadora de un espacio en el que los primeros análisis del trabajo permiten plantear interrogantes, formular demandas de información, plantear hipótesis de trabajo que gravitarán en la conformación de la próxima presencia en el campo. El registro supone dejar constancia de lo personal vivenciado y observado que se traduce en un momento irremplazable en el cual se genera «la transformación de la mirada en escritura.

Los Registros se utilizarán como principal técnica de recolección de datos en el presente trabajo como elemento y fuente imprescindible para la Observación Participante como para el análisis y desarrollo de todo el trabajo. Se registrarán los encuentros y reuniones virtuales que tenemos con nuestra tutora y con nuestros referentes institucionales, como así también las actividades y/o entrevistas que realizaremos en nuestras prácticas en donde no sólo registraremos lo que acontece, sino que además registraremos emociones, dudas, inquietudes, pensamientos, es decir, lo vivenciado subjetivamente como practicantes que nos atravesará en nuestra práctica.

Investigación Documental: Desde los autores Yuni y Urbano (2006) esta técnica constituye una estrategia metodológica que emplea la investigación científica para realizar la revisión de antecedentes de un objeto de estudio y para reconstruirlo conceptualmente. 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.

Las revisiones de antecedentes se han efectuado en páginas web y noticias de diarios electrónicos para tener una aproximación sobre el organismo gubernamental debido a que primeramente no se ha tenido contacto con la institución por la situación de pandemia Covid-19. También se han revisado trabajos integradores finales de años anteriores facilitados por nuestra tutora de contexto para realizar el contexto institucional que se solicita en el presente trabajo.

III. CONSIDERACIONES ÉTICAS

Los resguardos éticos que se deben considerar en esta práctica profesional supervisada son en base a lo que se propone en el Reglamento de Práctica por parte de la Universidad Católica de Córdoba de la Facultad de Filosofía y Humanidades en la Licenciatura en Psicología (2013) en donde los alumnos estarán supervisados poniendo especial cuidado en las cuestiones que atañen a la ética en las actividades y tareas que se desarrollarán en la práctica. Dicho Reglamento destaca la importancia de guardar estrictamente la confidencialidad de los datos, honestidad intelectual y toda situación vinculada a las prácticas que se realizan en las instituciones, acorde también a las normas de los Códigos de Ética del Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba y de la Federación de Psicólogos de la República Argentina.

También se tendrá en cuenta la Guía de Compromiso Ético para prácticas profesionales de grado en psicología de la Universidad Nacional de San Luis (s.f) en donde presenta principios éticos, valores asociados a los mismos y pautas de conducta concretas que se desprenden de éstos últimos, promoviendo al estudiantado una reflexión ética ofreciendo elementos concretos para el desarrollo de las actividades de las prácticas permitiendo un adecuado rol científico, académico y profesional. Estos elementos son fundamentales ya que afectan directa o indirectamente el bienestar de personas y comunidades a las que están dirigidas y que se consideran los sujetos de la práctica.

Los principios que se considerarán en el presente trabajo son el Principio de Respeto por la Dignidad y los Derechos de las Personas y los Pueblos en donde reconoce que todos los seres humanos en forma individual o colectiva, son merecedores de igual consideración moral y de respeto por su dignidad y sus derechos, es importante reconocer y respetar las diferentes formas en que se expresa en diferentes comunidades y culturas. (UNSL, s.f.).

El segundo Principio es de la Integridad que menciona la importancia de la integridad para la adquisición y producción del conocimiento vinculado a la formación en psicología, incluidas las practicas. Se basa en el desarrollo de comunicaciones y actitudes honestas, abiertas y precisas, reconociendo y evitando involucrarse en situaciones de deshonestidad académica al realizar las prácticas que impliquen un crédito o beneficio inmerecido o perjuicio para terceras personas asociados a conflictos de intereses y relaciones múltiples. (UNSL, s.f.).

Por último se encuentra el Principio de Responsabilidades Científicas y Académicas con la sociedad, en donde se tiene que tener la responsabilidad social de contribuir a la comprensión que las personas poseen sobre sí mismas y sobre los demás, al cuidado competente de los sujetos involucrados en su quehacer y a la utilización de su conocimiento para mejorar la condición de individuos, familias, grupos, comunidades y de la sociedad dentro de las normas éticas estimulando el desarrollo de estructuras y políticas sociales que beneficien a todas las personas y pueblos. (UNSL, s.f.).

Tomando al Código de Ética Nacional de FePRA (2013) y al Código de Ética del Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba (2016), se tiene que considerar éticamente también como norma deontológica el Secreto Profesional en donde se debe guardar secreto asegurando la confidencialidad ya que en la institución en donde hacemos la práctica se deben mantener ciertos datos reservados.

Como otra norma deontológica que proponen FePRA y el Colegio de Psicólogos de Córdoba es la del Consentimiento Informado que tomando a la Guía de Compromiso Ético para prácticas profesionales de grado en psicología (s.f) se debe brindar adecuadamente el consentimiento informado a los sujetos de la práctica aclarándoles ciertos aspectos y respetando la libre decisión de los sujetos de la práctica de participar en ella o no. Esto se sustenta en el respeto por la autonomía en donde la persona que lo brinda lo hace voluntariamente y con capacidad para comprender los alcances de su acto (Código de Ética Nacional, 2013).

Por último, se deben considerar las Leyes sobre la Protección de la Salud Mental tanto Nacional: Ley 26.657, como de la Provincia de Córdoba: Ley 9848 en donde garantizan el derecho a la protección de la salud mental de todas las personas y el pleno goce de derechos humanos de aquellas con padecimiento mental.

8. ANÁLISIS DE LA EXPERIENCIA:

I. RECUPERACIÓN DEL PROCESO VIVIDO

Mi primer contacto con las prácticas profesionales supervisadas (PPS) fue en marzo del 2020 cuando conozco y analizo los protocolos de trabajo y colaboración recíproca de las distintas instituciones en donde mencionan los detalles de las prácticas y las actividades que realizaríamos en cada institución, debía escoger dos contextos de práctica ya que luego iba a tener las entrevistas para cada uno.

Las entrevistas también fueron a mediados de marzo del 2020 en la facultad, como primera opción elegí el contexto laboral organizacional, debo admitir que nunca imaginé que elegiría dicha área como primera alternativa, pero me llamaron la atención las tres instituciones que aparecían en el protocolo. Como segunda opción escogí el área clínica, precisamente la Clínica Saint Michel; me interesaba este establecimiento ya que principalmente, quería conocer la modalidad de cómo trabaja una institución privada porque en el 2018 hice otras prácticas en un hospital provincial y quería ver el contraste entre ambas.

Entre la primera entrevista con el contexto clínico que fue a la mañana y entre la segunda del contexto laboral que fue a la tarde, tuve tiempo para charlar con mis compañeros de la facultad, el tema principal de conversación fue sobre algo que estaba teniendo a todo el país en alerta y al mundo: el virus Covid-19. En ese momento se sabía que era muy contagioso, que China y Europa estaban siendo muy afectadas, haciendo que la Organización Mundial de la Salud proclamara a la expansión del Coronavirus como pandemia y aconsejando a los países que decretaran cuarentena total para frenar el contagio acelerado. Acá en Argentina todavía había pocos casos, todos provenían de personas que habían estado en Europa o zonas de riesgo en las últimas semanas.

Al llegar a mi casa luego de las entrevistas, me entero que el Presidente de la República había decretado la cuarentena total en el país, siendo una medida de aislamiento social, preventivo y obligatorio (ASPO) para evitar el crecimiento de la curva por contagios de coronavirus, ya que, a nivel mundial estaban ascendiendo los casos de manera exponencial. Nos comentaron que por vía mail íbamos a saber los resultados de las entrevistas. Así fue que el día 19 de marzo, a través del Campus Virtual de la facultad habían mandado un archivo con

nuestros nombres y las instituciones a las que habíamos quedado seleccionados respectivamente.

Allí supe que iba a realizar mis prácticas en el contexto que había elegido como primera opción lo cual me alegraba mucho, quedé seleccionada en la Oficina de Intermediación Laboral del Gobierno de la Provincia de Córdoba. Debido a la cuarentena, todas las actividades, consultas, novedades iban a ser por medio del campus virtual ya que nadie podía salir de su casa ni transitar, salvo el personal esencial o para salir a hacer las compras necesarias, había mucho control por parte de las autoridades en que se cumpliera el aislamiento, todo ello hasta que el gobierno decidiera flexibilizar las medidas. Este momento que estábamos transitando generaba mucha angustia e incertidumbre en la sociedad.

Las primeras actividades que realizamos a fines de marzo y principios de abril fueron en el aula virtual a través de foros generales y comunes a todos los alumnos. A su vez también se comenzaba con el foro interno del contexto organizacional laboral en donde nos presentábamos y exponíamos nuestras expectativas acerca de la práctica. Con respecto a tener contacto con la Oficina teníamos que esperar un poco más ya que nuestra supervisora nos comentó que estaba atravesando reestructuraciones debido a los cambios políticos y sanitarios de los últimos meses y que estemos a la espera de definiciones. Me generaba incertidumbre y preocupación el no saber cuándo íbamos a tener encuentros y cómo se iba a solucionar todo esto.

A mitad de abril tuvimos el primer encuentro virtual con todos los alumnos y profesores de PPS en donde la profesora titular explicó cómo iba a ser la nueva modalidad de la cátedra y de las prácticas debido a la situación que estábamos atravesando mundialmente, donde cada vez las medidas se volvían más estrictas, también fue para calmar ansiedades, miedos, incertidumbres ya que era un momento muy delicado emocionalmente para todos. Particularmente dicho encuentro me tranquilizó y animó saber que no iba a perder el año, sino que iba a ser diferente, me dije a mi misma que sea paciente.

A su vez los siguientes encuentros eran por contexto, nuestra supervisora nos dio la tarea de escuchar audios y leer relatos acerca de ex practicantes que tuvieron su experiencia en la Oficina, esto hizo que empezáramos a conocer la institución a través de ellos, sus actividades, modalidades y dinámicas donde cada año es diferente al otro. También particularmente comencé a investigar en base a noticias actuales y a conocer virtualmente el Portal de Empleo de la institución.

A medida que finalizaba abril y transcurría mayo y con el pasar también de los encuentros virtuales por momentos me sentía muy desmotivada, un poco triste y con pocas certezas, no sólo porque no estábamos teniendo contacto con la Oficina sino porque, además, el escuchar lo que relataban mis compañeras de contexto de que ya estaban teniendo reuniones con sus referentes también ayudaba a sentir esa emoción. Pese a todas las situaciones que se presentaron y con el torbellino de emociones que estuve sintiendo, a medida que iba conformando mi trabajo con textos de la cátedra, con la página web del Ministerio y con las noticias que iba leyendo en los diarios digitales noté que comenzaba a tener interés en determinadas temáticas con respecto a la Oficina, como por ejemplo en cuanto al Portal de Empleo y los programas de empleo del gobierno o qué impacto habrá tenido en las personas que buscaban emplearse la reorganización de la Oficina y por ende El Portal de Empleo.

Otro interrogante que me surge es acerca de cómo se va a reorganizar el rol de los psicólogos en la Oficina luego de que comience a flexibilizarse la cuarentena y comiencen las actividades de nuevo en ella. ¿Qué nuevas competencias tendrá que adquirir el psicólogo laboral en estas situaciones de cambios políticos y sanitarios? Todo esto me lleva a pensar y encaminar mi futuro eje de sistematización de mi Trabajo Final, en donde puede estar sujeto a modificaciones ya que con la situación actual todo es muy dinámico y cambiante.

Llegó julio en donde se aproximaba el final del primer semestre, no podía creer lo rápido que había pasado el tiempo, el último encuentro previo al inicio del receso académico nuestra tutora nos comentó a mí y a mi compañera de prácticas de la Oficina, que era muy probable que a fines de este mes y principios de agosto íbamos a tener por fin el primer contacto con nuestros referentes institucionales de la OIL, por ende, teníamos que estar atentas a cualquier aviso de ello. Esto me devolvió un poco la motivación y el entusiasmo.

Agosto empezó y por fin el día 20 a las 11:30 de la mañana tendríamos el primer encuentro con nuestros referentes institucionales de la Oficina vía Google Meet, en ese momento me invadió la alegría y las ganas por tener ya esa reunión para comenzar a participar en las actividades que nos proponen nuestros referentes y conocer mucho más la institución dentro de lo permitido.

El primer encuentro con la OIL fue con nuestra referente institucional, nuestra tutora, mi compañera de institución de prácticas y yo. Ese día me preparé desde temprano para tener todo listo al momento de comenzar la reunión, sentía emoción, intriga, ansiedad, no caía que el día llegó. Comenzamos el encuentro presentándonos y conociéndonos para empezar a generar un

buen clima de trabajo. Luego nuestra referente nos comentaba sobre las actividades que hacía la OIL antes de la pandemia (lo cual están explicadas y detalladas en el Contexto Institucional) y lo que se está haciendo hasta la fecha que es principalmente el “Teletrabajo” o “Home Office” en donde nunca lo habían hecho en esa institución. Por otro lado, nos comentó acerca de su equipo de trabajo que lo conforman psicólogos, licenciados y técnicos en recursos humanos y personas encargadas del Área de Discapacidad de la OIL en donde me sorprendió gratamente que haya una intérprete de lengua de señas.

El segundo encuentro con nuestra referente aconteció el 26 de agosto también virtualmente en donde solo estuvimos mi compañera y yo, allí mencionamos dudas que teníamos en base a la lectura de un material que nuestra referente nos había enviado vía mail para conocer un poco más la institución y conversarlo en ese encuentro. Es por ello que hablamos sobre las estrategias intersectoriales de la OIL, el Portal de Empleo y su difusión, la Atención al público vía mail y el asesoramiento a empresas con respecto a la inclusión de personas con discapacidades principalmente. También le preguntamos sobre el rol del psicólogo en dicha situación, el quehacer profesional allí y nuestra referente muy predispuesta respondió a ello. Debido a esto último contribuyó a que comience a pensar posibles ejes y objetivos.

El tercer encuentro con la Oficina tuvo lugar el día 2 de septiembre a las 10:30 de la mañana en donde participamos mi compañera y yo, la Jefa de Área y tres miembros del equipo del Área de Discapacidad. Allí se presentaron, contaron las tareas que realizaban antes de la pandemia, como por ejemplo cómo eran las entrevistas a personas con discapacidad y su vinculación laboral en empresas, por el lado de éstas últimas hacían análisis socioambiental, es decir, analizar si la empresa tiene las instalaciones adecuadas para la persona con discapacidad que podría trabajar allí. También comentaron las actividades y talleres que brindaban. Luego nos explicaban qué están pudiendo hacer en esta situación sanitaria ya que sus actividades se han limitado mucho y reorganizado, lo cual para ellos es un gran desafío día a día. Este encuentro me ha gustado mucho ya que no conocía nada respecto a la discapacidad y a la vinculación laboral, mientras hablaba el equipo me surgían interrogantes, cuando los expresaba el equipo muy predispuestos me las respondían. Con este primer acercamiento a ellos me dejaron una imagen de que son personas con vocación y dedicadas a lo que hacen, en donde todo el tiempo están pensando qué pueden hacer con las personas con discapacidad que tantas barreras están teniendo gracias a la pandemia buscando soluciones creativas. Luego de tener el encuentro con ellos, hablamos con nuestra referente en donde nos comentó que el próximo encuentro se abocaría a los procesos de vinculación e intermediación laboral.

El día 9 de septiembre por la mañana, tuvimos el encuentro virtual con mi compañera de prácticas con el gestor laboral del Portal de Empleo que es técnico en Recursos Humanos, nos pidió que cada una compartiera su currículum vitae para que él viera como estaba hecho, si había que cambiar o completar cosas. Nuestros currículums ya estaban cargados al Portal de Empleo ya que anteriormente nuestra referente institucional nos pidió como actividad que lo cargáramos a la página web así quedábamos registradas, es por ello que vía mail nos mandó un formato de currículum. Por fortuna el gestor laboral destacó que mi CV estaba bien armado ya que me había guiado bastante con el formato mi referente había mandado y que sólo había que agregar pequeños detalles. Esto me hace pensar sobre la importancia de tener un CV completo, pertinente y focalizado y sobre la importancia de dicha intervención de la OIL en las personas que brindan talleres y asesoramiento sobre el armado de un correcto CV para que en un futuro puedan conseguir empleo y que sus experiencias laborales y aptitudes queden correctamente plasmadas allí.

Al día siguiente también por la mañana, tuvimos otro encuentro virtual con otros dos miembros del equipo de la OIL, ambos psicólogos y gestores laborales. Allí nos comentaron acerca del funcionamiento del Portal de Empleo y los procesos de vinculación, nos mostraron cómo era la plataforma digital por dentro, cómo aparecían cargados ciertos datos y cómo aparecían las ofertas laborales por parte de las empresas en donde solicitaban ciertos perfiles. Lo que se hace en el Portal de Empleo es un filtro de currículums antes de ser enviados a las empresas que solicitan el servicio, esto se llama Relevamiento de perfil en donde se llena un formulario con datos que envía la empresa, de una manera cuantitativa. Son datos excluyentes que solicitan los empleadores para luego hacer el filtro de postulantes que pueden ser más aptos para la vacante laboral. Dicho Relevamiento es la base principal de la OIL.

Cuando se hizo el filtrado de CV, se manda la oferta laboral a los postulantes seleccionados vía mail a través de un Aviso Inteligente como ellos lo llaman en la Oficina, en donde los interesados en el puesto tienen que responder dicho aviso para que sus CV sean enviados ya definitivamente a la empresa. Al principio me costó entender la plataforma del Portal ya que era la primera vez que observaba todo ello, pero gracias a las explicaciones de los profesionales a medida que transcurría el tiempo pude entenderlo mejor. Me pareció interesante poder observar el trabajo que hacen, los detalles a tener en cuenta y el trabajo artesanal que se requiere con los datos tanto de las empresas como de las personas.

Una vez que terminaron de explicar todo ello, la psicóloga que participaba de la reunión se desconectó y quedó el otro psicólogo miembro del equipo, en donde muy amablemente nos

brindó su tiempo para seguir contándonos cuestiones concernientes a la OIL, como por ejemplo de que para él son más efectivos trabajando en sus casas haciendo teletrabajo, destaca que el clima laboral cambia por tener otro encuadre, hay un cambio en la comunicación ya que antes cuando iban a la Oficina presencialmente era más informal y ahora con el teletrabajo hay más formalidad debido a que se comunican vía mail, esto genera que haya un cambio en la manera de relacionarse entre compañeros de trabajo, entre otras cuestiones. Con todo ello, me di cuenta que tener encuentros a solas con cada miembro del equipo sería muy enriquecedor ya que podrían comentarnos no sólo cuestiones referidas a su trabajo, sino que además situaciones que los interpela subjetivamente. Dicho momento me ayudó mucho a seguir pensando en mi eje y objetivos.

Los días transcurrieron y nuestra referente nos avisa y envía vía WhatsApp un link en donde nos comenta que nos había creado un usuario para que podamos entrar también a la plataforma del Portal y como actividad empezar a hacer el proceso de relevamiento de perfil y empezar a filtrar currículums. Cuando entré con mi usuario al Portal debo admitir que al principio me dio un poco de miedo de empezar a clicar allí ya que no quería generar algún problema por no saber bien cómo usarlo. El día 22 de septiembre tuvimos reunión con nuestra referente, la Jefa de Área de la OIL, fue un encuentro bastante extenso ya que comenzamos temprano por la mañana y terminamos pasado el mediodía. Fue muy rico ya que la referente al estar trabajando desde su casa comentaba que se siente más tranquila y cómoda para poder meternos de lleno con nuestros ejes y dedicarles tiempo a lo que necesitamos.

En dicha reunión la temática fue sobre los pilares de la OIL en donde nos explicó cada uno y su interrelación, empezó por el pilar de la Articulación Institucional y todo lo referido a ella que incluye la vinculación con el sector privado y tercer sector y también las capacitaciones y lugar de formación con la transmisión de conocimientos que efectúa la Oficina. Hizo un recorrido cronológicamente desde 2012 hasta la fecha comentándonos que hizo la OIL cada año y sus respectivos desafíos que atravesaron. Esto me lleva a pensar cómo el contexto social, político, económico y ahora sanitario influye en las decisiones, dispositivos, planificaciones y dinámica laboral de la OIL y cómo se tienen que generar nuevas estrategias y actividades para adaptarse al contexto y poder seguir brindando sus servicios a la población.

A su vez, también nos contaba cómo su rol se fue modificando o adaptando a la gestión pública y a la Oficina y ahora en situación de pandemia y teletrabajo, en donde no sólo contribuye a generar experiencia en su profesión sino también a un crecimiento personal. Lo que me agradó fue que ella tenía muy presente nuestros ejes de sistematización y cada vez que

contaba algo lo relacionaba para que no se nos escapara ningún detalle. Por otro lado, nos explicó el otro pilar de la OIL que es el de Vinculación, lo que hacían primeramente para la vinculación laboral antes de la existencia del Portal y luego la creación del mismo. Por último, hicimos una pausa por una hora y luego retomamos para finalizar con el Portal de Empleo en donde entramos con nuestro usuario y nos capacitó para que vayamos haciendo el relevamiento de perfil. Con ello me sentí más tranquila para comenzar a realizar la actividad que nos planteó a mí y a mi compañera sin tener temor de cometer algún error en la plataforma.

El día 25 de septiembre tuvimos una reunión con otro miembro del equipo de la Oficina que nos faltaba conocer, él también es psicólogo, con un perfil más social, comunitario, una mirada distinta que los otros miembros del equipo, él aplica la psicología laboral al ámbito más social ya que le gusta estar con la gente y no tanto con las empresas. Debido a la situación sanitaria sólo trabaja con la plataforma del Portal de Empleo como gestor laboral al igual que los otros psicólogos en el equipo. Se encargaba de dar talleres en barrios y en colegios explicándole a la gente acerca de lo que hace la OIL, hablar sobre el mercado laboral vigente, la importancia del trabajo para el individuo y también capacitando a los docentes encargados de dar la materia en sexto año sobre Formación para la vida y el trabajo, en el contexto actual dichas actividades y talleres no se están realizando por la pandemia. El conocer a dicho miembro me pareció muy interesante ya que voy conociendo diferentes perfiles de psicólogos dentro de la Oficina, los llamados “perfiles mixtos”, en donde cada uno le pone su “toque”, su perspectiva, su cosmovisión en donde es necesario tener diferentes miradas.

A finales del mes, tuvimos también otra reunión con el Área de Discapacidad, pero con cada miembro de allí a solas, nos comentaron que estuvieron haciendo desde la última vez que habíamos hablado con ellos. Su Jefe les pidió que empezaran a hacer Informes que evaluaran la situación actual con las personas con discapacidad en porcentajes y empezar a pensar un programa de empleo más focalizado para dichas personas. En el Informe se redacta a manera general cuantas personas han vinculado en estos dos últimos años, el género, la edad y la formación, entre otras variables. Me resulta interesante pensar en dicha Área, ya que es la más afectada por la pandemia en la OIL en buscar soluciones y enfrentar desafíos y obstáculos, también me quedo pensando en lo que la intérprete de lengua de señas nos mencionó en la reunión que tuvimos a solas también de que se rigen mucho con la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad y la mirada en un modelo más antropológico y no tanto el modelo médico para las personas con discapacidad.

Con el correr de octubre, los primeros días seguíamos manteniendo encuentros virtuales con los miembros del equipo de trabajo de la OIL a solas en donde cada uno seguía contando un poco sobre aspectos subjetivos por ejemplo cómo venían atravesando esta situación de pandemia y cómo les afectó la cuarentena, remarcaban algunos que sentían desgano y falta de motivación. Me lleva a pensar sobre el rol del psicólogo y cómo lo subjetivo, lo que atraviesa personalmente cada uno puede influir en el desempeño de su trabajo.

En una de las reuniones, a un miembro que trabaja con el Portal de Empleo tuvo la idea de que nosotras con mi compañera de prácticas mandáramos mails a las empresas en donde le pedíamos alguna devolución por las vacantes publicadas allí en el Portal, como para tener algún contacto con las empresas. Esta idea se la comentamos a nuestra referente institucional y le pareció maravilloso, por ende, en un encuentro nos explicó cómo teníamos que hacer para llevar a cabo dicha actividad. Nos mandó un modelo de plantilla para comunicarnos con las empresas vía mail y nos otorgó una cuenta de correo electrónico que usen en la Oficina para poder hacerlo y no usar nuestras cuentas personales. A mí y a mi compañera esta idea y actividad en el Portal nos entusiasmó mucho ya que estábamos colaborando en algo dentro de lo que permite la situación actual.

Nos reunimos con mi compañera vía Meet y comenzamos a realizar la actividad, sentí que me ayudó a conocer mucho más el funcionamiento del Portal y de que lleva su tiempo y dedicación el estar mandando dichos mails. El compartir dicha actividad con mi compañera me enriqueció ya que es importante el trabajo en equipo, la organización y la comunicación constante en el ámbito laboral, además ayuda a paliar los sentimientos de incertidumbre, preocupación y angustia de los anteriores meses previos a no tener encuentros con la OIL.

Al comenzar noviembre tuvimos las Jornadas de Cierre de la Cátedra de PPS en donde participábamos todos los practicantes y alumnos de 4to y 5to año aspirantes a las prácticas para el año siguiente, los encuentros fueron a través de la plataforma Meet. Me tocó presentar a mí el contexto laboral-organizacional y relatar en líneas generales lo que aprendimos y lo que nos llevamos de dicha experiencia, como por ejemplo el aprender el manejo del Portal de Empleo, cómo se reestructuró y reorganizó no sólo la OIL sino también los miembros que trabajan allí y las implicancias subjetivas en cuanto al contexto actual de pandemia, también aprender a manejar las emociones como ser la ansiedad, la incertidumbre y la angustia, tener paciencia y capacidad de espera y también el buscar soluciones creativas frente a un panorama incierto e inédito.

En cuanto a la OIL, nuestro último encuentro virtual fue el 19 de noviembre en donde hicimos un cierre de prácticas y me lleve la grata sorpresa de que nuestra referente hacía la videollamada desde la Oficina y no desde su casa, nos comentó de que poco a poco estaban volviendo a sus oficinas de trabajo, que estaban retomando sus actividades. Ahora en vez de atender al ciudadano de manera virtual lo hacían mediante llamadas telefónicas, también sucedía lo mismo con las empresas. También nos hizo un paneo mostrándonos cómo era la Oficina, para que, aunque sea mediante la virtualidad la conociéramos con mi compañera.

Con mi compañera de prácticas le agradecemos mucho por esta oportunidad de práctica que, aunque fue virtual nos llevamos una linda experiencia, remarcando la importancia de estar abierta al aprendizaje, que no es un proceso automático, que hay resistencias y que lleva un proceso de maduración todo lo que sucedió y sucede con la pandemia. Fue un momento muy emotivo y gratificante.

II. ANÁLISIS Y SÍNTESIS DE LA EXPERIENCIA

El análisis de la experiencia del proceso vivido a lo largo del año 2020 se divide en tres apartados delimitados a partir de los objetivos propuestos. Los mismos se desarrollarán a lo largo de esta sección: por un lado, se caracterizará la dinámica del equipo interdisciplinario de la institución de práctica ya que debido a la situación sanitaria en la OIL se empleó una nueva modalidad de trabajar. Luego, se identificará cómo se desarrolló el rol del psicólogo entre los meses de marzo a noviembre ya que debido al teletrabajo y las medidas sanitarias se reorganizó su quehacer laboral y por último se analizarán las intervenciones y prácticas que se han modificado debido al contexto actual en donde algunas se han complementado, reemplazado o enriquecido.

II.1. LA DINÁMICA DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO DE INTERMEDIACIÓN LABORAL

El equipo de intermediación laboral de la Oficina ha sufrido modificaciones en cuanto a su dinámica laboral y en la organización del trabajo debido a que frente a la situación de pandemia por Covid-19 se ha producido un gran cambio en el convivir diario de las personas ya que con este momento inédito que nos atraviesa, el gobierno nacional ha decretado un confinamiento en donde el mismo se trata de un aislamiento estricto buscando al mínimo posible la circulación de personas y contactos estrechos entre las mismas de manera obligatoria.

Esta resolución ha obligado a que en la Oficina no se efectuara el trabajo presencial y que el equipo tenga que realizar su trabajo y actividades bajo una nueva modalidad digital y virtual desde sus casas. Un miembro del equipo al respecto menciona *“Es pensar y decir... bueno es una situación donde afecta a todos y en mi trabajo es seguir haciendo y poniendo lo mejor de uno, amigarse con lo virtual como nueva modalidad y herramienta, responsabilizarse por lo que dependa de mí... poder separar hasta el límite de uno ...qué puedo llegar a hacer, hasta donde llego y qué no...”* (Registro de Campo n° 22)

A su vez como la Oficina es un organismo gubernamental, no sólo fue atravesada por la situación de pandemia, sino que también fue impactada por el cambio de gestión ocurrido a fines del 2019, al respecto un miembro del equipo destaca *“Creo que con toda esta situación de pandemia la Oficina está sufriendo ciertos cambios que repercuten en la identidad, sumado a que también este año hubo cambio de gestión política y de ser Secretaría paso a Ministerio, estas cuestiones influyen muchísimo.”* (Registro de Campo n° 27)

En base a esta nueva modalidad de trabajar que adoptó la Oficina este año para continuar con la dinámica laboral del equipo y enfrentar los desafíos de la pandemia, un psicólogo miembro del equipo manifiesta que *“Lo que hacemos en la Oficina no cambió mucho con esta situación de pandemia, pero si se modificó la forma en que lo hacemos ya que ahora trabajamos desde nuestras casas a través del Home Office y no atendemos al público, por suerte hace varios años que tenemos el Portal que es muy importante y es una plataforma digital, pero hay otras áreas dentro del Ministerio que están completamente frenadas con esta situación”* (Registro de Campo n° 27).

El Home Office o trabajar desde el hogar implica un nuevo esquema de laborar que se lo denomina como Teletrabajo en donde se utiliza internet u otras plataformas de comunicación o tecnológicas (TIC's). Santillán Marroquín (2020) plantea que los gobiernos del mundo como consecuencia de esta emergencia sanitaria mundial, llevaron y motivaron a las empresas a valorar a sus trabajadores para prevenir riesgos físicos, humanos, emocionales y más contagios invitándoles a laborar bajo este nuevo esquema como lo es el teletrabajo. Es por ello que hoy en día como afirma una psicóloga del equipo *“el objetivo de la Oficina se amolda mucho a las necesidades de hoy que es todo esto de la informática y la tecnología a través de plataformas digitales”* (Registro de Campo n° 27)

En este sentido, Díaz (2013) destaca que actualmente la sociedad se caracteriza por nuevas formas de producir que se apoyan fuertemente en las TIC, lo que propicia la adopción de nuevos modelos organizacionales que implican cambios en las estructuras organizativas, en los métodos y estilos de dirección, en los conocimientos de los trabajadores, en los valores y motivaciones y flexibilización en la dinámica. La OIL es la primera vez que utiliza dicha modalidad y siguiendo con la autora, el teletrabajo forma parte de una estrategia de reestructuración social ya que se rediseña la organización para cambiar los procesos o mejorarlos empleando la tecnología informática y de telecomunicaciones como herramientas para enfrentar por ejemplo situaciones de crisis o de cambio como en este caso lo es la pandemia y el confinamiento que ha obligado a la Oficina a organizar el trabajo de esta manera.

Al respecto los psicólogos del equipo manifestaron sus opiniones en relación al teletrabajo lo cual significó una reorganización en la forma de llevar a cabo su quehacer y sus intervenciones: *“Particularmente mi trabajo en la Oficina no cambió ya que venía dedicándome al Portal hace un tiempo, lo que sí cambió con esto de la pandemia es que ahora lo hago desde mi casa...también cambiaron las relaciones con mis compañeros por ejemplo... ya que hay nuevos modos de comunicación, antes nos veíamos las caras y charlábamos, nos preguntábamos, nos consultábamos...dejamos de hacer los talleres pero lo que seguimos haciendo y es nuestra base es el Portal de Empleo, que ahora lo hacemos a través del home office, incluso hago mejor mi trabajo ya que acá en mi casa mi internet anda mejor y tengo dos computadoras y voy más rápido...también han cambiado mis horarios, si bien hay un encuadre, ahora puedo estar haciendo esto tipo 12 de la noche cuando antes no por cumplir horario laboral, no necesito cumplir a rajatabla ahora para hacer los filtrados del Portal.”* (Registro de Campo n° 27)

Díaz (2013) con respecto a ello menciona que cuando se habla de nuevas formas de organizar el trabajo, se trata de la flexibilización de la organización del mismo, de nuevos modos de empleo y de las nuevas formas de relaciones de trabajo en donde hay cambios en las relaciones interpersonales, las comunicaciones y las motivaciones. *“Lo que rescato de esta situación de pandemia es de que a nivel trabajo vengo haciendo lo mismo desde hace tres años con el Portal de Empleo, no hubo muchas modificaciones, y esto de estar en casa con mejor internet y varias computadoras, hay flexibilidad en los horarios, los adapto o recupero horas desde mi casa, los contra sería que las relaciones con mis compañeros cambió un poco, la comunicación se hizo un poco más formal con esto de mandar mails hacia mis compañeros, el clima laboral cambió un poco con esto de la virtualidad.”* (Registro de Campo n° 27). A su vez mi referente institucional menciona *“No trabajamos las 8 horas de corrido como si estuviésemos presencialmente en la Oficina, se modificó el encuadre, nos dimos cuenta que el trabajo lo podemos hacer en 5 horas y podés adelantar o no ciertas cosas. La forma de trabajar se modificó de manera muy acelerada bajo este contexto y ciertas directivas que te mandan.”* (Registro de Campo n° 36).

Con lo mencionado implica que para algunos psicólogos del equipo, esta nueva modalidad de trabajar genera ciertos beneficios en la dinámica laboral ya que permite una mayor autonomía de la organización del trabajo y una mejor distribución de su tiempo en la ejecución de las tareas, esto lleva a una flexibilidad para decidir cuándo, dónde y cómo teletrabajar, esto es lo que plantea Santillán Marroquín (2020) sobre ciertos beneficios que trae consigo el teletrabajar ya que éstas cuestiones mejora la administración del tiempo libre, hay más eficiencia y productividad en el trabajo y horarios flexibles que pueden mejorar la calidad de vida de los colaboradores. Mi referente institucional destaca *“Hoy estoy en mi casa trabajando, estoy más tranquila, me es más fácil así”*. (Registro de Campo n° 29).

Por otro lado también se observa en lo manifestado por los psicólogos de que el teletrabajo generó otro tipo de comunicación y vinculación entre el equipo *“Nos dimos cuenta que con el Teletrabajo que nunca lo habíamos hecho...podemos ser hasta más efectivos en nuestro trabajo desde nuestras casas...sí es cierto que hay cosas de la presencialidad que se extrañan, que las empezamos a valorar con esto de lo virtual...con mis compañeros extraño el tomar mates con ellos, compartir ciertas charlas que eso ayuda al clima laboral, los viernes comíamos todo el equipo junto...hoy con lo virtual no lo tenemos a esto...por eso la comunicación cambió mucho, ahora me comunico vía mail, cuando antes directamente me acercaba y le preguntaba algo*

cara a cara...se valora eso...estaba bueno resolver un problema teniendo a tu compañero al lado...eso sería los pro y contra de esta situación.” (Registro de Campo n° 27).

Santillán Marroquín (2020) respecto a ello propone que, así como el teletrabajo ofrece beneficios también conlleva ciertas desventajas como ser que el aprendizaje como equipo de trabajo involucre y genere cambios en las relaciones laborales ya que baja el contacto social con compañeros afectando el clima laboral. Para contrarrestar lo mencionado, se impulsó a que se generaran nuevas estrategias para comunicarse entre el equipo, dichas estrategias se basaron en seguir utilizando las TIC's: *“durante marzo a junio nos comunicamos con el equipo vía mail y WhatsApp, en julio volvimos a la Oficina y recién ahí nos vimos y quedamos en que cuando nos tocara trabajar desde casa nos reuniéramos por Zoom.”* (Registro de Campo n° 22). Otra psicóloga del equipo destaca *“ahora todas las consultas es por mail que yo los respondo y a su vez la comunicación con el equipo también es por ese medio y algunos mensajes por WhatsApp, pero nada más, cuando antes nos veíamos siempre. Es rarísimo que sea todo por correo electrónico, nunca imaginé que íbamos a estar manejándonos así.”* (Registro de Campo n° 37)

Otra desventaja que se pudo observar en cuanto a esta nueva modalidad de teletrabajar es que para los miembros del equipo que tienen hijos supone una reestructuración también a nivel familiar generando cambios en la convivencia y nuevos estilos familiares, al respecto una psicóloga del equipo nos expresa *“El trabajar y tener hijos en la casa es todo un desafío, se cambia la dinámica, se reacomoda de una manera diferente la rutina tanto para mí como para mis hijos y mi esposo...por ahí quieren usar el celular y la computadora ellos y yo tengo que frenarlos diciéndoles que mamá tiene que trabajar y necesita de esas cosas...el teletrabajo tiene sus pros y contras...lo bueno del teletrabajo es que uno está en su casa, en mi caso yo que vivo en Calera me estoy ahorrando el viajar hasta la Oficina, me ahorro nafta, transporte... el comer afuera... y por el otro lado...yo que estoy con los chicos, haciéndome cargo de la casa por ahí trabajar tranquila sin interrupciones se me complica porque mis hijos son chiquitos y los tengo encima todo el tiempo...entonces ahí si digo que me encantaría salir a trabajar dos o tres veces a la semana.”* (Registro de Campo n° 37)

Rubbini (2012) al respecto menciona que si bien una de las características que suele atribuírsele al teletrabajo es la posibilidad de mejorar la calidad de vida al permitir una mejor conciliación de la vida privada y la laboral también puede haber dificultades a la hora de compaginar trabajo y familia, dificultades para evitar superposiciones de las tareas del trabajo y las domésticas y también complicaciones a la hora de la delimitación del espacio de trabajo cuando éste se realiza en el hogar. *“Trabajo desde mi casa, se me complica a veces porque*

tengo hijos y los jardines de infantes están cerrados, pero en cuanto al trabajo de la Oficina por suerte pudimos seguir desde el teletrabajo. Por un lado, está bueno porque paso tiempo con los chicos, pero por el otro el encierro no me gusta tanto, agota.” (Registro de Campo n° 37). También se lo pudo observar a ello cuando dos miembros del equipo nos estaban capacitando a mí y a mi compañera de prácticas en el Portal de Empleo a través de la virtualidad y cada uno se encontraba en sus casas y la psicóloga miembro del equipo que tiene hijos tuvo que apagar su micrófono porque se escuchaba mucho ruido y no podía hablar debido a que habían irrumpido en la habitación donde ella estaba, al respecto el otro miembro del equipo manifestó *“pobre, cuando tenemos éstas reuniones les pasa eso con sus hijas que llaman su atención y tiene que cortar.”* (Registro de Campo n° 27), ella menciona que *“por suerte a mí me han tenido mucha paciencia con respecto por ejemplo a mis hijos en la Oficina”* (Registro de Campo n° 37)

Como menciono antes de que el teletrabajo no ha sido una opción sino una obligación e imposición de modalidad para trabajar, puedo observar que la situación sanitaria propia del Covid-19 agrava otros factores como el encierro domiciliar y el sentimiento de incertidumbre que despierta la propia pandemia. Molina (2020) destaca que la incertidumbre no sólo emerge de una crisis sino también de un mal manejo de la comunicación, la información y las decisiones, al respecto los miembros del equipo manifestaron *“A nivel de lo que es laburo la verdad no note grandes cambios... todo lo contrario, básicamente está igual...a nivel de comunicación si...cuando decretaron la cuarentena esperamos 15 días para ver como seguía todo, recién al mes por ahí empezamos a decir que las cosas debían cambiar, volvimos a la Oficina en julio, pero volvimos atrás después de nuevo... mes a mes las decisiones que tomaban iban cambiando porque es todo muy dinámico... había que buscar y pensar alternativas, empezar a utilizar ciertas herramientas, los cambios fueron un poco informales, a veces la información no era clara.”* (Registro de Campo n° 27)

Alves Peixoto, Freire y Bentivi (2020) manifiestan que la pandemia al ser un evento inesperado produce una serie de movilizaciones de recursos institucionales y personales que les permiten afrontar la situación de alguna manera, al tiempo que intentan establecer cierto grado de control y estabilidad. En este entorno convulso y confuso lo que se vio fue de una actuación desordenada y descoordinada de los distintos niveles de gobierno ya que hay una falta de experiencia en el manejo de situaciones similares frente a una pandemia. *“Las cosas personales que a su vez le pasa a cada uno afecta en lo laboral, como esto de tener algún familiar contagiado de coronavirus, el no ver a tu familia, a tus amigos, no poder salir a*

distraerte...también lo que desgasta mucho en un espacio laboral son las faltas de toma de decisiones rápidas y con criterio...hay desgano, desmotivación, cansancio...arrancamos el año de una forma y en marzo se nos cambió completamente la planificación y todas las actividades, en febrero cuando armábamos todo eso estábamos muy motivados porque se venían cosas muy copadas a lo largo de este año...pero vino todo esto y chau...y sostener las expectativas de que iba a ser un año copado con muchas actividades y cosas nuevas es difícil...y bueno...será para el próximo año...esperemos.” (Registro de Campo n° 36). Siguiendo con los autores, destacan que en los equipos de trabajo se comienzan a experimentar continuas presiones debido a la necesidad de adaptarse en donde los profesionales pueden experimentar malestar debido a la incertidumbre del contexto.

Molina (2020) expresa que el trabajar en casa, sumado a una cuarentena, un panorama complicado lleno de incertidumbre con ciertos aires desalentadores puede generar más estrés de lo normal ya que invade la angustia provocada por el desconocimiento del mañana sumado a las exigencias laborales. El equipo de la OIL manifiesta *“En cuanto a la cuarentena, yo creo que a nosotros en cuanto a nuestro rol y en lo personal nos ha desenchajado un poco esta situación, es volver a rearmarte y definir los objetivos nuevamente de cómo tenemos que trabajar, proceder y seguir...y uno dentro de su contexto hace lo que puede”* (Registro de Campo n° 37). Otro miembro del equipo menciona *“Esta situación es un poco desgastante porque más allá de las tareas laborales a cumplir, también la situación en tu casa cambia, se suman también los miedos, el no poder juntarte con familiares, amigos...salir un poco de tu casa...y si salís esta este tema de que puedes contagiarte...se suman varias cosas...es inevitable...es parte de esta incertidumbre de esta situación que estamos viviendo que no sabemos hasta cuándo vamos a estar así...y ni te cuento cuando le toca a un familiar tuyo atravesar la enfermedad cómo va a reaccionar...entonces más allá de la situación laboral se suma todo este estrés de la realidad que estamos viviendo.”* (Registro de Campo n° 37)

Siguiendo con el autor, Molina (2020) propone que frente a este panorama y enfrentar los desafíos del Covid-19 genera respuestas negativas en donde hay estrés, angustia, ansiedad, preocupaciones y que es importante reconocer que esta pandemia implica un alto costo en la salud de los trabajadores y en cuanto al equipo puede afectar la motivación y desempeño laboral. Al respecto un miembro del equipo expresa *“A estas alturas del año ya estamos cansados todos de la pandemia, la motivación va fluctuando pero yo en la Oficina soy nuevo asique tengo la energía de sobra para seguir pensando ideas y actividades...esa puede ser mi diferencia con el resto del equipo que algunos hace más de cinco años están haciendo esto...me*

gustaría hacer más actividades pero bueno este contexto no ayuda en nada a la motivación, por ahí llega un momento que haces tu trabajo así no más y no correcto porque muchas veces te sentís con desgaste...también me pone mal que muchas actividades que veníamos haciendo estén frenadas entonces te preguntas que puedes hacer.” (Registro de Campo n° 38)

Continuando con lo que propone el autor, la organización tiene que tener responsabilidad en el cuidado de la salud física y mental de los trabajadores en donde los jefes deben estar pendientes del sentir de las personas que tienen a su cargo escuchándolos, motivándolos e impulsar el trabajo en equipo. Al respecto mi referente institucional que es la Jefa de Área de la OIL y la que coordina el equipo manifiesta que frente a esta situación *“produce desgaste, se nota mucho en el equipo, porque hay veces que la actividad llega a un punto de meseta, nosotros éramos un equipo muy dinámico, proactivo, con varias actividades, reuniones, también se suma la nueva gestión, yo me siento muy desgastada a esta altura a nivel profesional ya que hay objetivos y decisiones que todavía no son claras, es difícil, como en cualquier lado...ya que las relaciones humanas están en todos lados.”* (Registro de Campo n° 36)

La jefa de área de la Oficina que también es psicóloga destaca que esta situación le produjo desafíos en cuanto a su rol de coordinar la dinámica del equipo ya que expresa *“Como yo estoy en un cargo intermedio mi función es coordinar entre ambas partes, por un lado, con mis jefes superiores de la Dirección y por el otro al equipo de la Oficina, es decirles que hay que seguir con la diaria, que hagamos lo que podamos y entender que hay limitaciones.”* (Registro de Campo n° 36). Orozco Rincón et al (2013) en cuanto a ello mencionan que el psicólogo juega un papel importante en la organización ya que sus estrategias deben abarcar temas que faciliten y ayuden a sostener un clima y ambiente adecuado en cuanto a las relaciones laborales de los empleados para que se sientan motivados, incentivando al empleado asegurando el bienestar y salud ocupacional de este.

A su vez mi referente institucional expresa *“Si vos me preguntas como psicóloga... es de todos los psicólogos y el equipo estamos aprendiendo a cómo generar este espacio, a como seguir motivando un equipo en donde nuestra actividad bajo mucho ya que éramos un equipo muy activo con las actividades, cada uno tenía una actividad y muchas de ellas hoy están frenadas y algunos se quedaron sin poder seguir trabajando ya que se abocaban a dichas actividades...entonces la pregunta es cómo motivar a esa persona, que compense con otra cosa lo que venía haciendo, también motivarlas y decirles que las cosas pueden cambiar e incluso pueden mejorarse... ahí en esa cuestión como psicólogos se nos ha complicado.”* (Registro de Campo n° 36)

Teniendo en cuenta lo anterior y siguiendo con los autores, el sujeto y las organizaciones conforman una unidad dirigidos a un objetivo en común en donde los cambios y transformaciones institucionales, aspectos externos e internos, tecnológicos, obstáculos, ambiente laboral, relaciones interpersonales, entre otros, inciden en el funcionamiento de las organizaciones al igual que la eficiencia de los individuos por lo tanto, la psicología hace su intervención para el mantenimiento de la organización centrada al logro y fines de los objetivos propuestos.

II.II. *EL ROL DEL PSICÓLOGO EN EL PERÍODO MARZO A NOVIEMBRE DEL 2020*

El equipo de intermediación laboral es interdisciplinario ya que se conforma por profesionales abocados a distintas áreas como los Recursos Humanos, las Ciencias de la Educación y la Psicología. Ésta última es la que predomina debido a que la Jefa de Área de la OIL es psicóloga y hay tres psicólogos más que conforman el equipo. Con respecto a ello, un psicólogo afirma *“Que prime la psicología en el equipo y que nuestra jefa lo sea nos hace sentir muy cómodos que predomine esa visión.”* (Registro de Campo n° 27)

Así como la dinámica laboral del equipo sufrió modificaciones y reorganizaciones por la situación de pandemia y el cambio de gestión, también sucedió lo mismo con el rol de los psicólogos en el equipo durante dicho período ya que no hubo atención al ciudadano de forma presencial por ende se cancelaron las entrevistas de asesoramiento que realizaba la Oficina, se cancelaron los talleres de búsqueda de empleo que hacían en las escuelas y barrios como también las capacitaciones hacia las empresas sobre selección de personal y los Open House o Ferias de Empleo que tenían planificado para este año. *“Hoy por hoy solo se trabaja en el Portal, no atendemos al público, no hay programas de empleo y no hay escuelas para dar talleres, tampoco hay ferias, de diez actividades que hacíamos estamos haciendo una sola y es un bajón”* (Registro de Campo n° 30). Como se observa y sumado a lo que expresaron los

psicólogos del equipo en mis encuentros, el rol del psicólogo antes de la situación sanitaria mundial era diverso, activo, variado, en donde tenían mucha interacción presencial con las personas que recurrían por sus servicios como así también con las empresas.

Durante el período de marzo a junio del 2020 los psicólogos expresaron en los encuentros virtuales que debido al confinamiento y las órdenes del Ministerio trabajaron desde sus respectivas casas mediante la modalidad de teletrabajo dedicándose al manejo del Portal de Empleo y la atención del ciudadano a través de la virtualidad en donde se comunicaban mediante correos electrónicos. Mi referente institucional expresa *“Para este contexto la herramienta que posee el psicólogo para atravesar dicha situación de incertidumbre la principal es la Disociación Instrumental, es como lo básico..., cuando te dicen “bueno ahora van a trabajar desde la casa”... fue difícil, con el equipo acostumbrados a vernos todos los días...el Estado está muy acostumbrado a la presencialidad...entonces para todos fue un “bueno ¿y ahora qué?”...durante a marzo a junio nos comunicamos con el equipo vía mail y WhatsApp, en julio volvimos a la Oficina y recién ahí nos vimos y quedamos en que cuando nos tocara trabajar desde casa nos reuniéramos por Zoom.”* (Registro de Campo n° 22)

Otro psicólogo del equipo manifiesta *“cuando decretaron cuarentena esperamos 15 días para ver como seguía todo, recién al mes por ahí empezamos a decir que las cosas debían cambiar, volvimos a la Oficina en julio, pero retrocedimos de nuevo...mes a mes las decisiones que se tomaban iban cambiando porque es todo dinámico...había que buscar alternativas, empezar a utilizar ciertas herramientas, los cambios fueron informales y a veces la información no era clara.”* (Registro de Campo n° 27). Como se observa, los psicólogos en el equipo atravesaron cambios en su quehacer y en sus intervenciones durante el primer semestre del año.

Desde agosto a noviembre el equipo de la OIL trabajaba a través del Home Office pero iban a la Oficina algunos días de la semana en donde trabajaban presencialmente con turnos rotativos y cumpliendo con los protocolos sanitarios establecidos por el Ministerio *“Con esta nueva modalidad del teletrabajo se ha planteado en la Oficina esto de rotar...algunos días trabajar desde casa y otros ir a la Oficina, creo que todos el día de mañana cuando vuelva la normalidad queremos llevarla a cabo...nos hemos dado cuenta que también podemos ser igual de eficientes por ejemplo en la actividad del Portal trabajando mixto.”* (Registro de Campo n° 37)

El rol que se mantuvo desde marzo a noviembre a pesar de la situación sanitaria en la OIL es de que los psicólogos se abocaron al reclutamiento de candidatos y se les agregó la función

de ser monitores laborales. Este último surge a raíz de un proyecto propuesto por el Ministerio más de tinte estadístico en donde tienen que monitorear la demanda laboral. Uno de los psicólogos del equipo explicó este proyecto *“Ahora con la pandemia estamos con un proyecto sobre Monitor Laboral, que se enfoca en la demanda laboral, es seguir las búsquedas que se van generando al nivel de Córdoba, es hacer un monitoreo en general, no solo del Portal sino de todo lo que se genere en Córdoba para observar si la demanda sube o baja, observar limitaciones, donde hace falta capacitación, este proyecto es estadística pura, también con esto nos ayudan economistas ya que necesitamos ayuda herramientas y conocimientos en estadística avanzada.”* (Registro de Campo n° 27).

Con respecto a ello refleja que el objetivo principal de la OIL sigue siendo el promover la vinculación laboral entre la oferta de empleo y la demanda de mano de obra específica del sector productivo y de servicios fomentando la inclusión e igualdad de oportunidades de empleo a pesar de la situación de pandemia, pero lo que se observa es un cambio de modalidad en cuanto al cumplimiento de dicho objetivo en donde mi referente institucional expresa *“Este año con estas condiciones se ha cambiado un poco el proceder de la Oficina porque en su momento nosotros priorizamos esto del reclutamiento y capacitaciones pero ahora la nueva modalidad deja de lado las capacitaciones y quieren que hagamos más este monitoreo a las empresas por un indeterminado tiempo.....seguir con el reclutamiento y el Portal de Empleo, pero el gobierno le va a llevar más el apunte al monitoreo de las empresas, dependemos mucho de lo que se decida desde arriba.”* (Registro de campo n° 29). Ya que en este momento están en auge la virtualidad y lo digital debido a la situación sanitaria mundial, una de las psicólogas del equipo manifiesta que con respecto al objetivo de la Oficina *“Hoy en día el objetivo de la Oficina se amolda mucho a las necesidades de hoy que es todo esto de la informática y la tecnología a través de las plataformas digitales.”* (Registro de Campo n° 37)

En cuanto al servicio gratuito que brinda la OIL sobre reclutamiento de personal para las empresas los psicólogos desempeñan el rol de gestores laborales, para lograr dicho reclutamiento utilizan una herramienta digital que es el Portal de Empleo para que las empresas difundan de manera gratuita sus ofertas laborales y los ciudadanos se informen sobre las vacantes, carguen sus CV y se postulen. Esta plataforma provee un espacio de encuentro entre los ciudadanos que buscan empleo con empresas que soliciten personal. *“Nosotros en la Oficina sólo hacemos recepción y lectura de los CV, el reclutamiento, analizamos los datos cuantitativos y mandamos los CV más idóneos a las empresas que solicitan nuestro servicio, las empresas hacen lo demás que son las entrevistas y la selección, para finalizar esto*

necesitamos que la empresa nos dé una devolución para nosotros hacer un control sobre los CV que le hayamos mandado, si necesitan más o no...” (Registro de Campo n° 27)

“El rol del psicólogo laboral nuestro ahí en la Oficina es muy puntual, muy de cumplir objetivos, tenemos que buscar este perfil, lo buscamos, lo enviamos y ya está. No hacemos el seguimiento con las empresas.” (Registro de campo n° 37). Con respecto a esta función del psicólogo, De Pablo Urban (2012) destaca que sería una función “Adecuadora” en base a las necesidades de las empresas y del mercado laboral en general, permitiendo una adecuada selección, reclutamiento y gestión de los recursos humanos con el objetivo de dar al empresario el personal idóneo por sus capacidades y aptitudes a los puestos laborales que se van produciendo.

Con respecto a este rol, una psicóloga manifiesta *“Ahora con la pandemia el rol del psicólogo es medio raro...yo particularmente desde mi lugar es la parte de reclutamiento en el Portal, a mi parecer es un trabajo puramente administrativo y no tanto de la psicología, si por ahí uno puede tener más idea sobre los perfiles y las competencias de cada puesto de trabajo que tenemos que reclutar pero...es más un trabajo administrativo hoy pero nosotros lo venimos haciendo desde hace mucho tiempo, como que lo hacemos más automático.”* (Registro de Campo n° 37)

Los psicólogos en la OIL y en situación de pandemia realizan el proceso de reclutamiento de personal cuando primeramente les llega una oferta o demanda laboral de una empresa o consultoras de RRHH en donde cargan la vacante en la página del Ministerio. Una vez cargada la oferta, el equipo comienza a hacer un relevamiento de perfil *“es para relevar todos los datos de la persona que se está buscando para ocupar un puesto de trabajo, se suelen poner que datos excluyentes son necesarios y competencias laborales, nosotros no le damos tanta bolilla a eso porque la Oficina no tiene forma de evaluarlas en un CV, eso ya es parte de una entrevista laboral más cara a cara. Nosotros solamente nos encargamos de la parte de Reclutamiento, solo nos interesa cuestiones más cuantitativas sobre por ejemplo que formación se solicita, que conocimientos se requieren, son cuestiones que hacen al puesto que se pueden ir filtrando en un CV.”* (Registro de Campo n° 27).

Para cumplir bien con esa función de reclutador, los psicólogos en la OIL tienen en cuenta las necesidades del puesto, solicitan información adicional poniéndose en contacto con la empresa cuando analizan si en ese puesto se deben flexibilizar ciertos requisitos, esto es para identificar mejor a los aspirantes con un perfil más adecuado. *“Una vez cargado en el sistema*

nosotros tenemos podemos hacer un filtro en nuestra base de datos de todos los CV que tenemos cargados buscando el perfil que pide la empresa, se puede filtrar por edad, formación, estudios, experiencia, ciertos conocimientos, movilidad. Vamos filtrando siempre de acuerdo al relevamiento de perfil, es nuestra base para todo. Si por ahí vemos que es un perfil medio complicado y no conseguimos postulantes ahí sí se puede hablar con el cliente y explicarle que puede flexibilizarse algunos requisitos.” (Registro de Campo n° 27)

Este tipo de reclutamiento que realizan los psicólogos en la OIL sería lo que Giacomelli (2009) plantea como Reclutamiento Externo en donde opera con candidatos que no pertenecen a la organización cuando se presenta una vacante. Por otro lado, la Oficina realiza el reclutamiento a través de una plataforma en internet que es el Portal de Empleo, siguiendo con la autora, lo define como Reclutamiento En Línea o Electrónico en donde la plataforma permite monitorear de manera rápida y sencilla la información que le ha llegado de cada uno de los candidatos en búsqueda de empleo. Plantea que hoy con las tecnologías de información pueden mejorar los procesos de reclutamiento de personal de una manera más eficaz. *“Una vez que hacemos el relevamiento, cargamos esa búsqueda al Portal de Empleo, en dicho Portal cada uno del equipo tiene un usuario y contraseña donde cargamos tal cual como nos mandan y de acuerdo al sistema de la plataforma del Portal y luego aparece automáticamente en la página del Ministerio. Esta tarea es sencilla, es más administrativa, uno le va agarrando la mano porque el mismo sistema te orienta.”* (Registro de Campo n° 27)

A las personas que tengan un CV que cumpla con la gran mayoría de los requisitos, el equipo les envía por correo electrónico un Aviso Inteligente en donde les piden que confirmen si les interesa o no postularse a dicha Oferta ya que han quedado seleccionados como los perfiles más aptos para dicho puesto que se solicita. El proceso de reclutamiento en la OIL finaliza cuando las personas aceptan, entonces el equipo manda los CV seleccionados a la empresa o consultora en donde ya ahí los empleadores se encargan del proceso de selección de personal.

Por otro lado, como uno de los pilares de la Oficina es la Articulación Institucional mi referente institucional al respecto *“podemos dar a conocer mediante ello lo que hace un psicólogo en el Estado, su trabajo allí, un espacio para la formación, transmisión de conocimientos y de servicio, con la UNC sería con la cátedra de Orientación Vocacional y los procesos de orientación vocacional y con la UCC estas prácticas profesionales en donde las capacitamos y contribuimos a su formación profesional.”* (Registro de Campo n° 29). Los psicólogos del equipo ejercen en mis prácticas un rol de capacitadores y formadores en donde comparten sus conocimientos y experiencias sobre su trabajo allí en la Oficina, a su vez me

capacitaron en el manejo del Portal de Empleo (Registros de Campo n° 27 y 29), sobre el correcto armado del Currículum Vitae (Registro de Campo n° 26) y sobre enviar correos electrónicos a las empresas sobre las vacantes publicadas en el Portal para que hagan una devolución. (Registro de Campo n° 36)

Por otra parte, se debe hacer una diferenciación de roles entre la psicóloga Jefa de Área y los demás psicólogos que pertenecen al equipo. *“Los psicólogos en el equipo tenemos diferentes contrataciones y diferentes puestos como por ejemplo nuestra jefa es encargada del área, nosotros somos gestores, no son los mismos roles entre nosotros y ella”* (Registro de Campo n° 27). Podemos decir que mi referente institucional como Jefa de Área tiene un rol de conducción ya que manifiesta *“Yo por ser jefa del área mi rol como psicólogo es de conducción del equipo de la Oficina, pero todos los demás psicólogos tenemos tareas similares, en el Ministerio hay otros psicólogos trabajando, pero se dedican a otras áreas, acá en la Oficina cada uno le pone su impronta en la actividad que más le interese o temática, es un rol muy activo.”* (Registro de Campo n° 29).

“Mi desafío es ese...de coordinar a todos que somos distintos, qué de lo distinto aporta y no obstaculiza, me gusta escuchar a cada uno, su parecer los hago partícipes, conversamos muchas cosas.” (Registro de Campo n° 29). Orozco Rincón et. al (2013) plantean que una de las funciones del psicólogo en las organizaciones es la de encargarse de conocer y fomentar la satisfacción de los empleados con respecto al trabajo en donde desarrolla y propone estrategias para incrementar el trabajo en equipo. Dichas estrategias ayudan a sostener un clima y ambiente adecuado en cuanto a las relaciones laborales de sus empleados y mejorar la productividad. Entonces el rol de la Jefa de Área no sólo se aboca al reclutamiento de personal, sino que también otorga relevancia al comportamiento del equipo y cuestiones que comprenden a aspectos laborales que velan por el mejoramiento y bienestar humano y laboral. *“Como yo estoy en un cargo intermedio mi función es coordinar entre ambas partes, por un lado, con mis jefes superiores de la Dirección y por el otro al equipo de la Oficina, es decirles que hay que seguir con la diaria, que hagamos lo que podamos y entender que hay limitaciones.”* (Registro de Campo n° 29).

También se observa que dentro del equipo de la Oficina y entre los psicólogos cada uno pone su impronta y va forjando su perfil laboral a la hora de desempeñar su rol laboral lo cual un psicólogo del equipo con respecto a ello destaca *“En el equipo hay distintas cosmovisiones, puntos de vista con respecto a la forma de como trabajamos por eso en los talleres y capacitaciones cada uno le pone su impronta, que es necesario.”* (Registro de Campo n° 30) y

por otro lado otro psicólogo con respecto a esto *“La psicología en el rol permite una diversidad de expresiones, de cómo aplicarlo a la práctica, que cuando nos juntamos todos los psicólogos del equipo ninguno ve las cosas iguales, sumado en la administración pública la gestión política de turno, su mirada, decisiones y recursos que destina”* (Registro de Campo n° 27).

Debido a la pandemia, se observa que algunos psicólogos se volcaron hacia otros saberes y emplearon otras herramientas que también van forjando su rol actual en la Oficina *“Todos tenemos tareas similares, pero esto de poner su impronta es porque por ejemplo a uno le gusta más el marketing, las redes sociales, todo lo de internet que hoy con la pandemia es furor y hay que aprovecharlo, también maneja los correos masivos que mandamos a las empresas para hacernos conocer mediante la virtualidad, otra tiene un perfil más objetiva, cumple con las tareas y nada más.”* (Registro de Campo n° 29) a su vez también menciona *“Otro maneja mucho Instagram, las redes sociales, en donde la gente lo sigue y está bueno porque a través de esa red publica las ofertas laborales y hace publicidad. El año pasado se dedicaba a ir a las empresas, ahora a las redes y Portal de Empleo”* (Registro de Campo n° 29).

Siguiendo con los autores Orozco Rincón et. al (2013), destacan al psicólogo dentro de la organización como un ser polivalente, un sujeto versátil, eficiente y útil en diferentes campos. *“También los roles dependen de la situación porque yo siempre hice lo mismo sobre reclutamiento pero mi compañero creo que fue el que más cambio de roles porque fue gestor de los programas de empleo, después paso a gestor de la Oficina, después se encargó de la parte de reclutamiento... uno como psicólogo laboral tiene muchas cosas por hacer y todos los años se proponen cosas nuevas y nosotros como psicólogos tenemos que ver si estamos capacitados para hacer eso y si no bueno empezar a informarnos o estudiar más de eso.”* (Registro de Campo n° 27)

II.III. MODIFICACIONES EN LA FUNCIÓN Y EN LAS PRÁCTICAS DEL PSICÓLOGO MIEMBRO DEL EQUIPO INTERDISCIPLINARIO EN EL PERÍODO DE PANDEMIA COVID-19.

Dado este contexto por pandemia Covid 19 en las organizaciones se ha requerido un nuevo conjunto de comportamientos, conocimientos y habilidades que permiten lidiar con esta situación. Desde Alves Peixoto, Vasconcelos y Bentivi (2020) expresan que, debido a ello, fuimos sacados de nuestras zonas de confort en las que nuestras antiguas y conocidas prácticas ya no podían responder a las necesidades emergentes que impone esta nueva realidad, en donde rápidamente hubo que reinventarse, ver la realidad a través de nuevos lentes y desarrollar nuevos repertorios conductuales y nuevas bases conceptuales.

En la OIL como se detalla, se ha modificado la forma de organizar el trabajo junto con la dinámica laboral del equipo debido a la implementación por primera vez del Home Office o teletrabajo, el rol de los psicólogos también sufrió reorganizaciones y por ende sus prácticas e intervenciones también, esto conllevó a que se repensaran las actividades planificadas para este año.

Las actividades, intervenciones y prácticas se basan en los pilares en la cual se asienta la Oficina que son: la Vinculación Laboral, la Capacitación y la Articulación Institucional. Mi referente institucional al respecto *“En líneas generales lo que nosotros hacemos en la Oficina es que trabajamos con estrategias de vinculación intersectoriales con instituciones del ámbito privado y del tercer sector en donde debemos tener acuerdos porque nuestro principal proveedor de acciones viene del sector privado y no público.”* (Registro de Campo n° 22), a su vez otras prácticas e intervenciones que se utilizan en la OIL son el desarrollo e implemento de acciones conjuntas con instituciones educativas, universidades, centros de capacitación y formación profesional, cámaras empresariales y organizaciones de la sociedad civil.

Con la pandemia Covid 19 el objetivo de la OIL se mantuvo que es la vinculación laboral, pero con las medidas sanitarias impuestas por el gobierno nacional las actividades de la OIL algunas empezaron tarde, otras se mantuvieron, pero con modificaciones y otras fueron canceladas *“A principio de año teníamos planificado ciertas actividades y tuvimos que cancelarlas y empezar a hacer otras cosas, no solo por la pandemia sino también por los vaivenes políticos.”* (Registro de Campo n° 27). Se observa que con el cambio de gestión también implicó que se modificaran prácticas e intervenciones en la Oficina *“Las actividades de intermediación laboral se vieron afectadas no sólo por la pandemia sino por el cambio de gestión y recorte de presupuesto, con esta situación se cortó todo lo relacionado a ir a las empresas, estar y hablar con la gente, este feedback con los CV, eran muy enriquecedor esos encuentros.”* (Registro de Campo n° 38).

Siguiendo con lo anterior, esos encuentros y actividades con la gente que menciona un psicólogo miembro del equipo, refiere a que antes del contexto actual, la Oficina realizaba por un lado entrevistas de asesoramiento presenciales, en donde eran pautadas o espontáneas siendo útiles para que las personas se informen sobre las herramientas relevantes para la búsqueda laboral y asesorarse con respecto al CV ya que es una herramienta muy importante para captar la atención de los posibles empleadores y logren una entrevista laboral. Con la situación sanitaria dichas entrevistas y asesorías hacia el ciudadano se han cancelado presencialmente *“Hoy la gente no se acerca a la Oficina porque está cerrada entonces para comunicarse con nosotros hay un mail de consulta para la atención al público”* (Registro de Campo n° 22).

Por otro lado, otras intervenciones que tenían con la gente eran los talleres de búsqueda de empleo y las capacitaciones, mi referente institucional al respecto explica *“Como uno de los pilares de la Oficina es la Capacitación, antes de esta situación dábamos talleres en colegios, en donde nos poníamos en contacto con las escuelas para trabajar temáticas demandadas por los docentes de la materia Formación para la vida y el trabajo que se da en los últimos años del secundario.”* *“También participábamos en las prácticas de la UNC de Orientación Vocacional.”* (Registro de Campo n° 29), otro miembro del equipo al respecto menciona *“Antes de la pandemia dábamos talleres para las personas que están en búsqueda de trabajo, allí explicábamos como armar correctamente un CV, que decir en una entrevista laboral, cómo funciona nuestro Portal de Empleo e info sobre la búsqueda laboral, por otro lado hicimos un par de talleres para emprendedores y pymes explicándoles cómo se lleva a cabo un proceso de selección de personal, le contábamos sobre las herramientas, que necesitan en la entrevista, qué preguntar, qué fijarse....”* (Registro de Campo n° 27)

Con las capacitaciones, la Jefa de Área destaca *“Otro de los pilares de la Oficina es la Articulación Institucional, podemos dar a conocer mediante ello lo que hace un psicólogo en el Estado, su trabajo allí, un espacio para la formación, transmisión de conocimientos y de servicio, con la UNC sería con la cátedra de Orientación Vocacional y los procesos de orientación vocacional y con la UCC estas prácticas profesionales en donde las capacitamos y contribuimos a su formación profesional.”* (Registro de Campo n° 29).

A su vez, la Oficina brindaba capacitaciones hacia el empresariado en las Cámaras de Comercio en Córdoba en donde los psicólogos explicaban sobre cómo se debe realizar una preselección y selección de personal para un puesto laboral requerido. *“Cuando íbamos a las Cámaras de Comercio, dábamos capacitaciones para aquellas personas que tenían que hacer procesos de selección de personal pero que eran contadores o administrativos ya que no todas*

las empresas poseen un área de RRHH, sino que hay empresas que a ese proceso los hace un contador, jefe de producción, otras personas...lo que hacíamos nosotras es dar esta capacitación, contando que hacíamos en la Oficina y sus pilares, que es una Organización, cómo clasificarla, cómo fueron cambiando las organizaciones, les consultábamos que tipo de organizaciones eran, la mayoría está todavía en una tradicional, que pensaran cuales eran su misión visión valor, que piensen cómo era su organización, hablábamos del mercado laboral, las generaciones de hoy.” (Registro de Campo n° 29)

Estos talleres y capacitaciones presenciales que brindaba la OIL son herramientas que permiten a las personas obtener mayor información y generar una mejor experiencia a la hora de buscar empleo, despejando incertidumbres, asesorando sobre un correcto armado del CV, brindar recomendaciones a la hora de presentarse a una entrevista laboral y en el caso de las empresas comentar los procesos de selección de personal y el mercado laboral actual. Hoy el equipo con respecto a los talleres y capacitaciones y gracias a las TIC’S están pensando hacer lo siguiente *“Capaz con la situación de ahora hacer estos talleres vía Zoom pueda ser beneficioso a la gente por ejemplo con respecto con la movilidad, al boleto del colectivo que aumento mucho, entonces con esto de la pandemia uno hace el taller desde su casa. Estos talleres los hacemos como mucho dos veces al año.”* (Registro de Campo n° 22), otro miembro del equipo menciona *“Hoy al ciudadano lo atendemos vía telefónica o mail, a los talleres de búsqueda de empleo que brindábamos al ciudadano estamos pensando grabarnos explicando lo que dábamos en esos talleres, por ejemplo sobre el armado del CV, sobre una entrevista laboral, entre otros temas...es una nueva manera de acercarnos a la gente en esta situación. Se extraña mucho la interacción con la gente, que te cuente su experiencia, la escucha al otro que hoy no la estamos teniendo.”* (Registro de Campo n° 29)

El utilizar el correo electrónico como medio de comunicación con el ciudadano, las empresas y entre los mismos miembros del equipo y a su vez, el pensar como una nueva práctica el grabar los talleres de búsqueda de empleo, son competencias digitales que se necesitan hoy en día para adaptarse y afrontar la situación actual, Montaudon-Tomas, Pinto-López y Yáñez-Moneda (2020) refieren a que dichas competencias digitales se deben contar para participar activamente con la sociedad ya que las nuevas formas de trabajar han creado la necesidad del desarrollo de nuevas habilidades y destrezas digitales que forman parte del quehacer laboral. Dichas competencias se deben emplear en el área de comunicación y colaboración que incluyen habilidades tales como el uso del correo electrónico y dispositivos inteligentes. En base a los talleres de búsqueda de empleo tiene que ver con la creación de contenidos digitales como lo

son las imágenes, ilustraciones, archivos de audio, videos y tutoriales desarrollados, producidos e integrados en las estructuras digitales.

Sin embargo, estos talleres grabados y la atención al ciudadano a través de lo digital, la OIL tiene en cuenta que atiende solamente a una parte de la población que tiene acceso al Internet y que posee correo electrónico ya que por la situación de pandemia y de confinamiento obligatorio la Oficina se encuentra cerrada al público. *“Es muy difícil hoy llegar a toda la gente que llegaba a la Oficina, ya que nos tuvimos que pasar a la virtualidad y mucha gente no tiene acceso al internet y no va acceder dentro de poco, es una realidad...entonces dentro de lo que se pueda trabajamos, pensamos nuevas intervenciones, nos vamos acomodando sin perder el objetivo de la Oficina que es la vinculación laboral.”* Expresa nuestra referente institucional (Registro de Campo n° 29)

Ayesta y Rodríguez (2003) al respecto postulan que el uso de las TIC'S trae consigo riesgos de exclusión social de aquellas personas que no pueden aprovechar por razones económicas, sociales o de formación esas tecnologías, sólo alcanza a una parte de la población. Esto se llamaría brecha digital en donde se refiere a las diferencias en el acceso y la utilización de las TIC'S. En el actual entorno laboral cambiante, la información, la formación, la educación y el aprendizaje son activos esenciales, entonces se genera una nueva segmentación en el mercado laboral en función de la cantidad y calidad del acceso a las TIC'S que va a condicionar las circunstancias de acceso al mercado y las características de los puestos conseguidos.

Al respecto un miembro del equipo expresa que *“Lamentablemente las personas que no tengan acceso a una computadora e internet quedan relegadas en esta situación que estamos atravesando ya que no podemos ni hay atención al público, quedan excluidas del Portal y de nosotros que podamos hacer algo. Muchas de esas personas dependen también de los programas de empleo para insertarse en lo laboral, pero muchos de ellos se encuentran suspendidos, creo que la pospandemia puede venir más complicada por el contexto económico que tenemos y mucha competitividad profesional específicamente en la provincia de Córdoba.”* (Registro de Campo n° 38). Díaz (2010) postula que el Estado cumple un papel central en el establecimiento de políticas públicas destinadas a lograr una sociedad más inclusiva y equitativa, por ello es necesario impulsar estrategias encaminadas a facilitar el acceso universal a las TIC'S resaltando el papel de éstas en la educación, el sistema productivo y el acceso al empleo.

Por otro lado, uno de los pilares de la OIL es la Articulación Institucional en donde generan espacios para la formación y transmisión de conocimientos y servicios, con la UCC lo hacen a través de estas prácticas profesionales supervisadas contribuyendo a nuestra formación y capacitación profesional, debido al coronavirus la Oficina tuvo que repensar y reorganizar nuestras prácticas en donde finalmente se llegaron a crear como nueva intervención estos encuentros virtuales en donde comenzamos más tarde de lo planificado con mi compañera de prácticas *“Por más que en sus prácticas les haya tocado este año tan inédito, en estos encuentros virtuales por lo menos les podemos transmitir ciertos conocimientos, que puedan aprender o generarles cierto interés de que existe este espacio.”* *“A mí personalmente me cuesta esto de la virtualidad...porque me gusta más hablar y contar los servicios y actividades presencialmente, también conocerlas a ustedes y mostrarles la Oficina y que la vivencien, pero bueno...todos estamos bajo este contexto de incertidumbre”* expresa mi referente institucional (Registro de Campo n° 29)

Gracias al uso de las TIC'S como ser las plataformas de Google Meet y Zoom, WhatsApp y los correos electrónicos pudimos tener contacto con la Oficina con mi compañera y conocer al equipo en donde cada encuentro era personalizado y enfocado ya que los psicólogos se encontraban en sus casas. A su vez gracias a dichas plataformas nos pudieron capacitar en el Portal de Empleo creándonos un usuario para que pudiéramos acceder y ver las vacantes publicadas que había y cómo se hacían los filtrados de los CV (Registros de Campo n° 27 y 28).

También mi referente nos capacitó a mí y a mi compañera a través de la virtualidad para enviar correos electrónicos a las empresas por las vacantes publicadas del Portal de Empleo para que haya una devolución sobre los CV que ya les habían seleccionado y enviado. *“Tenemos un agujero negro en la Oficina, en donde nunca nos dice la empresa si la búsqueda se cerró, si necesitan más CV...entonces una forma de tener contacto directo con las empresas a través de la virtualidad es que Uds. Manden dichos mails preguntando esas cuestiones sobre las vacantes publicadas, van a utilizar una casilla de correo propia de la Oficina.”* (Registro de Campo n° 36). Por último, con respecto a las capacitaciones, un miembro del equipo de la OIL nos brindó un encuentro virtual exclusivo para revisar y asesorarnos sobre la confección de nuestros CVs tal como brindaba el equipo los talleres de búsqueda de empleo y correcto armado del CV cuando iban a las escuelas. (Registro de Campo n° 26).

La práctica y actividad que se mantuvo igual y que se enriqueció a pesar del contexto de pandemia y político fue el Portal de Empleo, dicha plataforma digital es la estrategia e

intervención fundamental de la OIL en donde vienen trabajando con ella hace varios años. *“Nuestra estrategia fundamental para que nos conozcan y confíen en el Portal de Empleo es esto del “cara a cara”, hoy con la pandemia esto se dificulta y lo hacemos a través de los correos electrónicos.”* (Registro de Campo n° 22). Dicha herramienta es muy significativa para la OIL ya que a través de ella generan lo que se desarrolló en el segundo objetivo que es el reclutamiento externo en línea, el Portal de Empleo posibilita la inserción laboral de los candidatos y la vinculación laboral entre los ciudadanos que buscan empleo y las empresas que necesitan incorporar personal. *“Nosotros en la Oficina sólo hacemos recepción y lectura de los CV, el reclutamiento, analizamos los datos cuantitativos y mandamos los CV más idóneos a las empresas que solicitan nuestro servicio, las empresas hacen lo demás que son las entrevistas y la selección, para finalizar esto necesitamos que la empresa nos dé una devolución para nosotros hacer un control sobre los CV que le hayamos mandado, si necesitan más o no...”* (Registro de Campo n° 29)

Ya que dicha práctica del Portal de Empleo cobró más relevancia de la que poseía debido a la situación sanitaria, la Jefa de Área manifiesta *“Este año con estas condiciones se ha cambiado un poco el objetivo de la Oficina porque en su momento nosotros priorizamos esto del reclutamiento y capacitaciones pero ahora el nuevo objetivo deja de lado las capacitaciones y quieren que hagamos más este monitoreo a las empresas por un indeterminado tiempo....seguir con el reclutamiento y el Portal de Empleo, pero el gobierno le va a llevar más el apunte al monitoreo de las empresas, dependemos mucho de lo que se decida desde arriba.”* (Registro de Campo n° 27), a su vez *“Hoy en día el objetivo de la Oficina se amolda mucho a las necesidades de hoy que es todo esto de la informática y la tecnología a través de las plataformas digitales.”* (Registro de Campo n° 27)

Siguiendo con ello, *“Antes de que el Portal de Empleo sea oficialmente lanzado y conocido, íbamos puerta por puerta de las empresas a contarles quienes éramos, que servicios y actividades brindábamos en donde luego esas empresas cargaban las ofertas laborales pero eran muy pocas, era un trabajo muy artesanal, luego en el año 2017 el Portal queda oficialmente lanzado, en donde la tecnología avanzo mucho, teníamos respaldo institucional de que lo que hacíamos es bueno, hoy en día ese puerta a puerta no está pero le pido a los del equipo que les gusta mandar mails y las redes sociales, que hagan flyers, sigan mandando correos, utilicen las redes para generar difusión.”* (Registro de Campo n° 29). Mi referente institucional manifiesta de que en el equipo se pensó como una nueva práctica el generar difusión del Portal de Empleo a través de las TIC'S para seguir teniendo llegada a los

ciudadanos y mayor alcance haciéndolo conocido, para que haya postulaciones de CVs en la plataforma, y poder así continuar su trabajo de reclutamiento y vinculación laboral cumpliendo con el objetivo organizacional de la OIL.

Un miembro del equipo en relación a lo mencionado comenta que *“Seguimos trabajando desde donde podemos...mandando mails a las distintas consultoras para que publiquen vacantes en el Portal...contactándonos con los diferentes postulantes a través del mail...paralelamente aparte yo uso mucho Instagram, voy subiendo las búsquedas laborales del Portal, posteo a las redes continuamente todos los días las búsquedas laborales. Con esto de las redes lo que yo busco es la difusión porque noté y noto esa falta de conocimiento de la Oficina con la gente, no sabían que existía el Portal, entonces me enfoco ahora en eso, en que las empresas nos tomen en cuenta...que publiquen las búsquedas, sumado a la actividad de búsqueda, selección, filtrado de CV y el envío de los mismos a las empresas.”* (Registro de Campo n° 38)

El utilizar las redes sociales, particularmente su cuenta de Instagram para generar difusión no sólo del Portal de Empleo sino de la OIL es lo que mencionan Montaudon et. al (2020) con respecto a las competencias digitales en donde son habilidades para utilizar dispositivos electrónicos, aplicaciones de comunicación para tener acceso a redes y gestionar la información, además de que permiten al individuo crear y compartir contenidos digitales, comunicarse, colaborar y solucionar problemas. *“Esta situación de pandemia creo que como dificultad es esto de no poder acercarnos a las empresas y con las personas que necesitan de nuestras herramientas para afrontar la inserción laboral, como desafío por ahí desde mi lado de buscar esas empresas nuevas para que postulen sus búsquedas, esto de la difusión y llegar a más personas, ese es el desafío en este contexto”* (Registro de Campo n° 38). A su vez *“El Estado paga por la difusión del Ministerio en las redes sociales y en los canales de aire con las propagandas para generar difusión.”* (Registro de Campo n° 22)

Con ello denota que las intervenciones y prácticas de los psicólogos del equipo se vieron enriquecidas y complementadas gracias a la utilización de las TIC'S y la adquisición de dichas competencias digitales, en donde se requiere que el trabajador adquiriera estrategias distintas al trabajo tradicional ya que como éstas están en continuo desarrollo y actualización suponen una continua modernización de herramientas tecnológicas, adaptación constante y preparación en conocimientos y habilidades relacionados con estas tecnologías. La Jefa de Área de la OIL manifiesta *“El Estado ofrece capacitaciones por ejemplo en Teletrabajo, que la hice para*

adaptarme a todo esto nuevo debido a la pandemia, el sector público nunca utilizo esta modalidad.” (Registro de Campo n° 29)

Montaudon, Pinto López y Yáñez (2020) en relación a ello aluden a que el trabajar bajo la modalidad de teletrabajo y en el contexto actual en donde hay innovación tecnológica, las personas requieren de habilidades específicas que deben desarrollar para garantizar la empleabilidad, esto es, que se requiere adoptar un aprendizaje permanente, obteniendo nuevos conocimientos y habilidades para prosperar en un mundo en constante cambio y cada vez más conectado, esto permite convertir los desafíos actuales en oportunidades para el crecimiento personal, económico y social. Estas formas alternas de trabajo han puesto de manifiesto la necesidad de desarrollar las competencias digitales.

Orozco Rincón et. al (2013) con respecto al rol del psicólogo dentro de las organizaciones propone que el psicólogo no solo debe satisfacer las competencias que demanda la organización, sino que debe poseer unas competencias particulares que aporten valor agregado al desarrollo institucional permitiéndole ser más eficiente, eficaz y productivo en pro de la organización. Esto tiene que ver con que algunos psicólogos no sólo se dedicaron al manejo del Portal de Empleo y reclutamiento cuando se acortaron las actividades y sus funciones a la pandemia, sino que utilizaron las tecnologías de la información y las redes sociales para crear difusión del Portal de Empleo y mejorar el proceso de búsqueda de candidatos para reclutar y seguir cumpliendo con el objetivo de la Oficina que es la vinculación e intermediación laboral.

Por último, a finales de mis prácticas profesionales supervisadas, los psicólogos del equipo comentaban de que seguían bajo la nueva modalidad de teletrabajo pero que algunos días les tocaba ir presencialmente a la OIL *“Con esta nueva modalidad del teletrabajo se ha planteado en la Oficina esto de rotar...algunos días trabajar desde casa y otros ir a la Oficina, creo que todos el día de mañana cuando vuelva la normalidad queremos llevarla a cabo...nos hemos dado cuenta que también podemos ser igual de eficientes por ejemplo en la actividad del Portal trabajando mixto.”* (Registro de Campo n° 37)

En base a lo mencionado sobre el trabajo mixto es lo que destaca Ortega (2020) sobre que se está pensando por optar en las organizaciones un esquema híbrido de trabajo pospandemia ya que las dinámicas laborales se están modificando. El aislamiento demostró que ciertas tareas no requieren de forma obligatoria la presencialidad y se puede mantener en alto la productividad, pero a su vez, hay ciertas actividades y funciones que son mejor en el cara a cara. *“Creo que con esto de la cuarentena sirvió para que el gobierno se dé cuenta y las*

empresas también de que hay tareas laborales que se pueden realizar haciendo teletrabajo, más que nada con la tarea del Portal de Empleo...ya que no siempre teníamos trabajo...era también muy frustrante porque era ir y no hacer nada...entonces podemos acomodarnos con el teletrabajo diferente...de que vayamos a la Oficina por ejemplo a realizar las entrevistas presenciales porque después hay muchas cosas que las podemos hacer desde casa...llamar por teléfono a las empresas por ejemplo.” (Registro de Campo n° 37)

Otro miembro del equipo en relación a ello menciona *“Al igual que mis compañeros, me gusta trabajar mediante teletrabajo, pero ciertos días...turnando por ejemplo dos días teletrabajo y tres días ir a la Oficina presencial, en esa presencialidad podríamos aprovechar a visitar a las empresas, hacer todo ese trabajo artesanal que hacemos con cada una, pero tenemos que esperar a que pase la pandemia. Así que me gustaría que sea por turnos y no puramente teletrabajo.”* (Registro de Campo n° 38). En la OIL se está proponiendo y planteando esta cuestión del trabajo mixto como una posible nueva práctica en cuanto a la organización del trabajo.

9. CONCLUSIONES

En relación al eje de sistematización: “El Rol del Psicólogo en el Equipo Interdisciplinario de intermediación laboral. La experiencia en un organismo gubernamental de la ciudad de Córdoba en situación de pandemia Covid-19” abordado desde una perspectiva laboral-organizacional, considero logrado el objetivo general que fue de analizar el rol del psicólogo miembro del equipo interdisciplinario de la OIL en contexto de pandemia Covid 19 en el año 2020.

La Oficina de Intermediación Laboral, tradicionalmente fomenta la inclusión e igualdad de oportunidades de empleo, implementando diversas acciones que promueven la inserción de la población en el ámbito laboral privado. Proporciona a los ciudadanos información y herramientas para alentar la promoción del empleo, facilitar la búsqueda laboral y optimizar el vínculo entre los candidatos y las empresas. También brinda un servicio gratuito de asesoramiento para los empleadores en la búsqueda de candidatos acordes a sus ofertas laborales.

En contexto de pandemia Covid 19, pude observar que la OIL fue impactada por esta situación y a su vez por el cambio de gestión ocurrido a fines del año 2019 en donde éstas cuestiones influyeron en el rol y función de los psicólogos como así también en la forma de organizar el trabajo y llevarlo a cabo en el equipo interdisciplinario, generando que se repensaran y reorganizaran intervenciones y actividades planificadas para todo el año.

Con respecto a caracterizar la dinámica del equipo interdisciplinario de intermediación laboral de la institución de práctica, pude observar que para continuar con la dinámica laboral y organizar el trabajo bajo este contexto sanitario y el confinamiento obligatorio, se adoptó una nueva modalidad de trabajar utilizando las TIC's que es el teletrabajo en donde cada miembro del equipo lo realiza desde sus casas. Para todos conllevó desafíos adaptarse a este nuevo esquema de trabajar ya que es la primera vez en la OIL que se implementa, en algunas cuestiones trajo consigo beneficios como por ejemplo una mayor autonomía de la organización del trabajo y una mejor distribución de su tiempo en la ejecución de las tareas, esto lleva a una flexibilidad para decidir cuándo, dónde y cómo teletrabajar y ciertas desventajas como cambios en las relaciones laborales entre compañeros, cambios en la comunicación y clima laboral y una reorganización en la dinámica familiar para aquellos que tienen por ejemplo hijos.

También observé que frente a este contexto ha impactado en la dinámica del equipo ya que expresaron sentir fluctuaciones en cuanto a la motivación, desgano y desgaste debido a que previamente a toda esta situación era un equipo proactivo con muchas actividades planificadas

para este año como las ferias de empleo, Open House, talleres de búsqueda de empleo, entre otras; y con mucha interacción con la gente y además porque en el día a día cambiaban las decisiones y directivas ya que todo era muy dinámico y no se sabía mucho acerca del coronavirus. Es por ello que esto significó también desafíos con respecto a la jefa de área de la OIL que coordina el equipo, en donde observé la importancia de utilizar herramientas psicológicas para seguir motivándolos, escuchar a cada miembro, plantear nuevas estrategias e ideas para continuar con la dinámica laboral trabajando en equipo, entre otros.

Por otro lado, también observé una reorganización en el rol y quehacer de los psicólogos miembros del equipo durante este período que tuve estas prácticas profesionales supervisadas. Se observó gracias a lo expresado en los encuentros virtuales que antes de la pandemia tenían un rol variado y activo ya que hacían muchas actividades e interactuaban con el ciudadano de forma presencial, hoy dichas actividades no se realizan.

Debido a que la OIL está cerrada al público sólo se realiza la actividad del Portal de Empleo en donde llevan a cabo el rol de gestores laborales ya que efectúan un reclutamiento externo en línea, haciendo relevamiento de perfiles, filtrados de CVs y enviándolos a las empresas que buscan personal para que las mismas continúen con el proceso de selección y entrevistas. A su vez la atención al público es a través de correos electrónicos y llamadas telefónicas y se les suma el rol de monitores laborales donde analizan la demanda laboral de la provincia, los psicólogos con todo ello manifiestan que es un rol más administrativo, acotado, de cumplir objetivos y tareas. Por último, con respecto a mis prácticas profesionales, tienen un rol de capacitadores y formadores profesionales en donde transmiten conocimientos mostrando la labor del psicólogo allí en la OIL.

A su vez, se debe hacer una diferenciación de roles ya que mi referente institucional es psicóloga y jefa de área de la Oficina, coordina el equipo y realiza la actividad del Portal de Empleo, los demás psicólogos del equipo sólo se abocan al Portal. También debido a la situación del momento se observó que los psicólogos se volcaron hacia las TIC's y otras herramientas en donde contribuyeron a seguir forjando su rol actual.

Con todo lo mencionado anteriormente, el tercer objetivo gira en torno a las modificaciones en la función y prácticas del psicólogo allí en la OIL ya que las intervenciones y actividades planificadas fueron reemplazadas, canceladas o complementadas. Se reemplazó la atención presencial con las entrevistas de asesoramiento hacia el ciudadano por la atención digital a través de los correos electrónicos, se cancelaron los talleres de búsqueda de empleo en escuelas

y barrios y capacitaciones hacia las empresas y en su lugar se están pensando hacer talleres por la plataforma Zoom o grabarlos y siguiendo con ello se reemplazó nuestras prácticas profesionales presenciales y en lugar de ello se realizaron a través de encuentros virtuales.

La práctica que continuó a pesar del contexto sanitario y que se vio enriquecida gracias al uso de las TIC's fue el Portal de Empleo ya que es una plataforma digital, a su vez las intervenciones de los psicólogos en la OIL se vieron enriquecidas y complementadas ya que tuvieron que desarrollar competencias digitales para continuar con su labor y poder seguir teniendo contacto con el ciudadano y cumplir los objetivos organizacionales de la Oficina.

En base a lo expuesto, considero importante atender y analizar los desafíos que se presentaron a lo largo del año. Como recomendación destaco que se deberían realizar los talleres de búsqueda de empleo y las capacitaciones hacia las empresas en formato digital a través de la utilización de las plataformas Zoom o Google Meet, seguir utilizando las redes sociales para generar difusión del Portal de Empleo y que más personas conozcan dicha plataforma. Es un hecho que no toda la población puede acceder a Internet, pero a pesar de ello hay situaciones que nos exceden y mientras tanto hay que continuar planteando ideas, intervenciones y acciones para poder seguir cumpliendo con el objetivo de la Oficina que es la vinculación laboral.

Con respecto al equipo, considero que la nueva modalidad de trabajo mixto en la OIL podría traer ciertos beneficios tanto para los miembros como para la organización ya que en los encuentros planteaban sentirse eficientes con su trabajo y que ciertas tareas sí requieren la presencialidad, pero otras no. También recomiendo hacer reuniones de equipo frecuentemente ya que frente a este contexto de incertidumbre no sólo se deben atender a las cuestiones laborales sino además a las cuestiones de salud ocupacional laboral, motivación y desempeño laboral de los miembros del equipo, es un momento de escucha entre compañeros en donde no sólo pueden seguir proponiendo ideas sino expresar ansiedades, angustia, es decir, que sientan apoyo psicosocial e institucional.

Concluyendo con este trabajo, destaco la importancia en nuestra profesión la de afrontar y adaptarse a estas situaciones disruptivas e inesperadas ya que como psicólogos trabajamos siempre con lo emergente, con la incertidumbre en donde apelamos a la creatividad para reformular intervenciones ya que siempre que enfrentamos determinados eventos puede constituir una oportunidad para un nuevo aprendizaje. Es necesario que estemos en permanente desarrollo, ajustando nuestro desempeño profesional a las demandas y necesidades de una

sociedad en constante transformación, esto sería una mayor atención a las habilidades necesarias para actuar en contextos cambiantes gestionando las crisis externas como internas.

10. BIBLIOGRAFÍA

Alcover, C. (2020). Consecuencias de la pandemia del Covid-19 para las relaciones entre los individuos y las organizaciones. *Psicología desde el Caribe*, 37 (2). Recuperado desde:

<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/psicologia/article/viewFile/13467/214421444841>

Alves Peixoto, A., Freire, E., Bentivi, D. (2020). Covid-19 y los desafíos para la práctica profesional en psicología organizacional y del trabajo: un análisis de experiencias de psicólogos en jefe. *Psicología: ciencia y profesión*, (40), 1-18. Recuperado desde:

<https://www.scielo.br/j/pcp/a/4zhgMbKwz7jh4fFGzjdqR6R/abstract/?lang=pt>

Ameigeiras, A. (2007) El abordaje etnográfico en la investigación social. En Vasilachis de Gialdino (coord.) *Estrategias de investigación cualitativa* (Pp. 65-91). Gedisa: Buenos Aires.

Ayesta, M y Rodríguez, A. (2003). La brecha digital como fuente de nuevas desigualdades en el mercado de trabajo. Recuperado desde:

https://www.researchgate.net/profile/Antonio-Cardona-7/publication/265309138_La_brecha_digital_como_fuente_de_nuevas_desigualdades_en_el_mercado_de_trabajo/links/54917b760cf222ada859ef84/La-brecha-digital-como-fuente-de-nuevas-desigualdades-en-el-mercado-de-trabajo.pdf

Briones-Jácome, I. (2020). Psicología organizacional en tiempos de pandemia Covid-19. *Dominio de las ciencias*, 6 (2), 26-34. Recuperado desde:

<https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1272>

Código de Ética. Colegio de Psicólogos de la Provincia de Córdoba. Córdoba, Argentina, 12 de noviembre de 2016. Recuperado desde:

<https://drive.google.com/file/d/0Bx2jrymF9IORMmxIRUYtYjFrdmMyM1IQYzNTdjhTM1pROXRZ/view>

Código de Ética. Federación de Psicólogos de la República Argentina (FePRA). Buenos Aires, Argentina, 30 de noviembre de 2013. Recuperado desde:

http://fepra.org.ar/docs/C_ETICA.pdf

- De Pablo Urban, J. (2012). El papel del psicólogo en la lucha contra el desempleo. *Apuntes de Psicología*, 30 (1-3), 23-30. Recuperado desde: <http://apuntesdepsicologia.es/index.php/revista/article/view/387>
- Díaz, V. (2013) Teletrabajo: una nueva modalidad organizacional. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 1 (3) 1-16. Recuperado desde: http://ejcls.adapt.it/index.php/rld_e_adapt/article/view/118
- Giacomelli Treviño, R. (2009). Las tecnologías de información y su aplicabilidad en el proceso de reclutamiento y selección. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 4 (2), 53-96. Recuperado desde: [http://www.spentamexico.org/v4-n2/4\(2\)%2053-96.pdf](http://www.spentamexico.org/v4-n2/4(2)%2053-96.pdf)
- 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 observación participante” *La etnografía: método, campo y reflexividad* (. Pp. 51-68). Siglo Veintiuno: Buenos Aires
- Guber, R. (2011). Cap. 4: “La entrevista etnográfica, o el arte de la "no directividad”. *La etnografía: método, campo y reflexividad* (Pp. 75-100). Siglo Veintiuno: Buenos Aires.
- Jara Holliday, O. (2011). Orientaciones teórico-prácticas para la sistematización de experiencias. Pp. 1-17.
- Ley N° 7106. Disposición para el ejercicio de la Psicología. Año 1984. Recuperado de <http://www.cppc.org.ar/Contenidos.asp?id=1&g=11>.
- Ley N° 9848. Régimen de la Protección de la Salud Mental en la Provincia de Córdoba. Decreto N° 1022/11 Boletín Oficial. Córdoba, Argentina, 5 de noviembre de 2010. Recuperado desde <http://web2.cba.gov.ar/web/leyes.nsf/85a69a561f9ea43d03257234006a8594/40ed8f3bd4407b42032577d600628328?OpenDocument>
- Ley Nacional de Salud Mental Argentina N. ° 26657. Boletín Oficial N. ° 32041. Buenos Aires, Argentina, 2 de diciembre de 2010. Recuperado desde: <http://fepra.org.ar/docs/Ley-nacional-salud-mental.pdf>

- Londoño, L., Ramírez, L.A., Londoño, C., Fernández, S., & Vélez, E. (2009). Diario de campo y cuaderno clínico: herramientas de reflexión y construcción del quehacer del psicólogo en formación. *Revista Electrónica de Psicología Social*, n.17.
- 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, Córdoba, Argentina.
- Marella, B. (15 de abril de 2020). Postergan programas PiP, PPP y Pila desde el mes de abril. *Cba24n*. Recuperado desde: https://www.cba24n.com.ar/sociedad/postergan-programas-pip--ppp-y-pila-desde-el-mes-de-abril_a5e9711641bf50f7791cfb1d3
- Ministerio de Promoción de Empleo y de la Economía Familiar. (2020). [Página Web]. Recuperado desde: <https://empleoyfamilia.cba.gov.ar/>
- Molina, J. (2020). Trabajo y salud mental en tiempos de pandemia. *Realidad Empresarial*, (9), 52-55. Recuperado desde: <https://www.camjol.info/index.php/reuca/article/view/10071>
- Montaudon-Tomas, C, Pinto-López, I y Yáñez-Moneda, A. (2020). Competencias digitales para las nuevas formas de trabajo: nociones, términos y aplicaciones. Recuperado desde: http://www.web.facpya.uanl.mx/Vinculategica/Vinculategica6_2/30_Montaudon_Pinto_Ya%C3%B1ez.pdf
- Orozco Rincón, E., López Ruiz, E., Zuleta, P., López, D., Giraldo, M., Gómez, M., Molina, A., Álvarez, A., Valencia, L., Ramírez Gómez, B., Páez, A. (2013). Rol del psicólogo en las organizaciones. *Revista Psicoespacios*, 7 (11). Recuperado desde: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4863351>
- Ortega, M. (2020, noviembre 25). Modelos de trabajo mixtos: la tendencia para la pospandemia. *Ámbito*. Recuperado desde: <https://www.ambito.com/ambito-biz/trabajo/modelos-mixtos-la-tendencia-la-pospandemia-n5150617>
- Pastor Martín, J y García Izquierdo, A (2007) Complejidad y Psicología Social de las Organizaciones. *Revista Psicothema*, 19 (2), 212-217. Recuperado desde: <https://www.redalyc.org/busquedaArticuloFiltros.oa?q=Complejidad%20y%20Psicolog%C3%ADa%20Social%20de%20las%20Organizaciones>

- Porras Velásquez, N. (2013) ¿Qué es lo que hace exactamente un psicólogo organizacional? Una reflexión crítica desde las teorías del rol. *Revista Electrónica de Psicología Social Poiésis*, 1-9. Recuperado desde: <https://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/view/646>
- Reglamento de Práctica Profesional Supervisada. [Universidad Católica de Córdoba, Facultad de Filosofía y Humanidades, Licenciatura en Psicología]. Córdoba, Argentina, 16 de abril de 2013.
- Resolución 2447 [Ministerio de Educación y Cultura] Incumbencias de los títulos de Psicólogo y de Licenciado en Psicología. 20 de septiembre de 1985. Recuperado desde: <http://www.cppc.org.ar/Contenidos.asp?id=1&g=11>.
- Rubbini, N. (2012, diciembre). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. [Archivo PDF]. Recuperado desde: <https://www.aacademica.org/000-097/581.pdf>
- Salgado Arteaga, F (2009) Psicología y Organización. *Revista de la Universidad del Azuay*. Recuperado desde: <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2016/03/Articulo-Cristian-Castillo.pdf>
- Santana Cárdenas, S. (2007) Psicología del trabajo y de las organizaciones: estado del arte, retos y desafíos en América Latina. *Revista Perspectivas en Psicología*, 25-38. Recuperado desde: https://www.researchgate.net/publication/309417860_Psicologia_del_trabajo_y_de_las_organizaciones_estado_del_arte_retos_y_desafios_en_America_Latina
- Santillán Marroquín, W. (2020) El teletrabajo en el Covid-19. *Revista CienciAmérica*, 9 (2) 1-12. Recuperado desde: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746439>
- Schvarstein, L. (2004). *Psicología Social de las Organizaciones. Nuevos Aportes*. La Habana: Félix Varela.
- Universidad de Zaragoza. Facultad de Ciencias Sociales y Humanas. (s.f). Práctica de Grado de Psicología: Guía para la elaboración del Diario de Campo. Recuperado desde: https://fcsh.unizar.es/sites/fcsh.unizar.es/files/archivos/Psicologia/PracticumPsi/ps_i_pra_guia_diario_campo.pdf

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). Brujas: Córdoba.