



Universidad Nacional del Comahue

Facultad de Ciencias de la Educación

Psicología

Práctica Supervisada de la Orientación Laboral

# TRABAJO INTEGRADOR FINAL

Encargada de Cátedra: Lic. Daiana Gluschnaider

Docente Tutora: Lic. Agustina Tirachini

Estudiante/practicante: Pablo Leschinsky

Legajo: 78800

Daiana Gluschnaider - PSO Laboral  
NOTA TIF: 8

### **Primer informe parcial: Proceso de inserción en la OPRI**

Este trabajo consiste en la elaboración de un primer informe parcial sobre el proceso de inserción en la Oficina Provincial de Relaciones Institucionales (OPRI), en el marco de la práctica supervisada de la orientación laboral (PSO).

Es por ello que todos los jueves del mes de Noviembre, a partir del día 12, y el primer jueves del mes de Diciembre a las 9.30 horas, nos reunimos estudiantes y docentes de la Practica Supervisada de Orientación Laboral (PSO Laboral), vía la plataforma virtual zoom (por el contexto actual de pandemia), con los integrantes de la OPRI.

En dichos encuentros se llevaron a cabo jornadas de presentación por los miembros de la OPRI hacia los estudiantes, que consistieron en conocer que funciones cumplen, su visión y función, conocer la historia de esta oficina, las relaciones con otras organizaciones y los vínculos entre los integrantes de la OPRI, entre otras cosas; como así también algunas jornadas adquirieron formato de entrevistas, donde nosotros, los estudiantes, realizamos preguntas indagando y profundizando temas tales como: los vínculos con otras áreas, las vías de comunicación, como mantienen vínculos con las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC), como trabajan en la actualidad por la pandemia y de qué forma acompañan a las OSC, como así también indagamos algunas de las problemáticas que surgen a raíz de la pandemia, para terminar conociendo con cuales OSC podríamos trabajar ejerciendo nuestro rol de futuros profesionales, con el objetivo de comprender las acciones que llevan a cabo para fortalecer las organizaciones de la sociedad civil (OSC).

Ahora bien, las expectativas que tenía en un principio se vinculaban a conocer de qué manera podría ejercer el rol de psicólogo, entendiendo este

quehacer en un principio como acompañar, mostrar, intervenir, asistir y ayudar, o lo que más predomina en el imaginario que es la de ejercer un rol más pasivo que activo en empresas que reclutan trabajadores. Además de que es la primera vez que la cátedra tiene convenio con esta oficina, desconocía totalmente de su existencia.

Luego de las jornadas que tuvimos con la OPRI donde pudimos conocer e indagar sobre el organigrama y la dinámica de trabajo, la participación de los miembros, como así también como son los niveles jerárquicos en las tomas de decisiones y la dinámica comunicacional y junto a los aportes de las docentes de la PSO, pude comprender mejor que nuestro rol como futuro profesional de psicología es, a grandes rasgos, la de ser un agente de salud mental en el ámbito laboral.

Y agregaría como dice Schejter que el quehacer del psicólogo es un agente interventor cuyas funciones se centra en la creación de un espacio de trabajo con el otro y además la acción del psicólogo produce cambios en situaciones de conflicto, siendo su función principal la de generar condiciones de posibilidad en el encuentro con los actores institucionales.

Según Alonzo (2009) el objetivo de estudio de la Psicología laboral es la relación entre el hombre y el trabajo, y el análisis del punto de intersección entre las condiciones de trabajo y la subjetividad humana y el rol del psicólogo en el ámbito laboral se da en un campo de necesidades y requerimientos del entorno en el que desarrolla su práctica y en espacios de entrecruzamientos con otras disciplinas.

De esta manera y siguiendo al autor, se sostiene la idea de que los psicólogos suscriben en los contextos donde operan profesionalmente, “contratos psicológicos”. Schein (1982) dice que el contrato psicológico *“implica la existencia de un conjunto de expectativas no escritas en parte alguna, que operan a toda hora entre cualquier miembro y otros miembros y dirigentes de una organización u ámbito de trabajo. Esta idea*

*está implícita en el concepto de rol organizacional, en el sentido de que cada rol es básicamente un conjunto de expectativas conductuales”*. (p. 20 y 21). Este contrato, es un contrato dinámico que debe renegociarse permanentemente, dado que el entorno en el que se desenvuelve el rol es dinámico, inestable e impermanente.

Desde OPRI se promueven relaciones interpersonales respetuosas, dinámicas y participativas, el trato entre los miembros es cordial, agradable y distendido. Permitiendo de esta manera que sus miembros puedan decidir sobre sus funciones y tener autonomía a la hora de tomar decisiones.

Para terminar quería hacer un breve comentario sobre que la OPRI incorporo gente que aún no conoce personalmente a las personas de las OSC, y esto en vez de ser una barrera, un impedimento o algo negativo, lo vi como algo que los integrantes de la OPRI supieron manejar muy bien, incorporándose al trabajo en equipo entre sus miembros y ser de alguna manera la cara visible del vínculo que se establece entre la OPRI y las OSC.

### **Segundo informe parcial: Mapa de OSC y asignación de OSC**

El presente trabajo consiste en la elaboración de un segundo informe parcial sobre el mapa de OSC y la asignación de la OSC que finalmente elegí, en el marco de la práctica supervisada de la orientación laboral (PSO).

Este proceso se inicia con las reuniones semanales que estudiantes y docentes tuvimos con los miembros de la OPRI, en el ámbito de la PSO.

En dichos encuentros, una de las finalidades fue propiciar un espacio con el objetivo de interiorizarnos sobre las acciones que la OPRI lleva adelante para fortalecer las organizaciones de la sociedad civil (OSC). Nos interesó indagar como

mantienen vínculos con las OSC, como trabajan en la actualidad por la pandemia y de qué forma acompañan a las OSC, para finalmente poder elegir con cual OSC trabajaríamos.

Como dije anteriormente, este recorrido se dio desde el primer encuentro con la OPRI, donde nos fueron comunicando y respondiendo nuestras inquietudes sobre la elección de la OSC, ya que teníamos muchas expectativas por conocer si podíamos elegir alguna los estudiantes o la OPRI nos informarían con que OSC comenzaríamos a trabajar.

Es así que nosotros al trabajar con las OSC formaríamos parte de Acercando Saberes y, según los miembros de OPRI, es un poco más grande que Acercando Horizontes. Acercando Saberes sistematiza y ordena lo que se venía haciendo en OPRI, es un formato para sistematizar los saberes.

Luego comenzamos a indagar sobre las OSC que nos interesaban, como ser algunas OSC sobre deportes y discapacidad, género (que es tan poco difundido en nuestro ámbito institucional), adicciones, niñez y adolescencia, y de acción comunitaria. Al preguntar sobre deportes y discapacidad los integrantes de OPRI nos comunicaron que los que trabajan con esa temática es NEUDEDIS que tiene vínculo con Desarrollo social, por lo que no formaba parte de alguna OSC y la OSC de deporte llamada “amigos del CEF N° 1” tenían complicaciones internas, por lo que había mucho conflicto con esa OSC. Es así que la OPRI nos recomendó la temática de niñez y adolescencia, ya que esas OSC estaban muy activas.

La OPRI nos brinda, en un primer momento, 3 (tres) OSC para trabajar, 1 (una) OSC llamada MINGACO de Junín de los Andes, otra OSC llamada CONCIENCIA VIDA (temática sobre la diversidad- mujeres trans) y la otra OSC llamada SAGRADA FAMILIA, una Escuela pública de gestión privada; y en un segundo momento la OPRI nos informa que se contactaron con 5 OSC en total, Mingaco acepto y les parecía

muy importante la propuesta, Conciencia Vida (que no está en acercando horizontes) no terminó aceptando pero derivaron con otra, que no sería una OSC porque aún no se organizaron y es, AGRUPACION VARONES TRANS. Las otras OSC son ASOCIACION CIVIL PERVIVENCIA, que es un dispositivo de día para trabajar el consumo problemático de Plaza Huinul, Provincia de Neuquén y por último la ASOCIACION CIVIL ESCUELA SAGRADA FAMILIA de Aluminè. Hasta llegar a un tercer momento donde se descarta la Agrupación varones trans. **quedando confirmadas 3 (tres) OSC con las que vamos a trabajar y son: Mingaco, Pervivencia y Sagrada Familia.**

Ahora bien, uno de los trabajos que realiza la OPRI en este contexto de pandemia es tomar contacto con las OSC a las que se vinculan en todo el territorio de la provincia del Neuquén.

Identificaron rápidamente que la necesidad de las OSC era poder asistir con alimentos a las familias con las que trabajan cotidianamente. Con el correr de las semanas, las situaciones se fueron complejizando. Solicitaron hacer un relevamiento a cada OSC con datos de las familias para poder establecer articulación con la Subsecretaría de Desarrollo Social (para las localidades de Neuquén y Senillosa). En cuanto a las localidades de Junín de Los Andes, Las Lajas, Zapala y Picún Leufú coordinaron con las áreas sociales municipales y socializaron el relevamiento realizado por las OSC.

Para la localidad de Neuquén, además del contacto directo con los referentes de cada OSC, semanalmente organizaron reuniones virtuales vía ZOOM, para poder dar transparencia a las gestiones realizadas y generar un espacio donde las OSC pudieran organizarse y establecer acuerdos.

Desde el comienzo de la pandemia lograron asistir a 513 familias de 5 localidades de la provincia, entregaron módulos de alimentos, leña y elementos de higiene.

Todo este recorrido me pareció interesante, necesario e importante para poder definir con cual OSC vincularme y trabajar. La elección de la OSC fue Mingaco, un centro de investigación y acción comunitaria ubicada en Junín de los Andes.

Esta elección se basa un poco en la temática que trata esta OSC, que a mi particularmente me agrada y es un buen incentivo para, en el futuro poder ejercer mi rol profesional en el ámbito comunitario además del laboral. Es una motivación grande ver que cumplen con una función tan importante que es pretender mejorar la calidad de vida de toda la comunidad, apuntando a toda la sociedad y no solo a algunos sectores. Me parece importante rescatar el valor social de Mingaco ya que los beneficiarios no son solo ciertos grupos sociales sino toda la comunidad.

Esta OSC tiene como objetivo social promover el desarrollo de la calidad de vida en la región, a través de la participación de los grupos e instituciones de la misma, priorizando las necesidades de las personas y de los grupos sociales más desprotegidos.

Indagando un poco sobre Mingaco pude conocer que tienen muchos proyectos y trabajan en muchos otros, pero hay 3 (tres) que son relevantes y estos son: "Mejorando nuestra educación" que pertenece al programa Acercando Horizontes 2 y se trata de la adquisición de una fotocopiadora, una anilladora y una computadora para que los alumnos de la escuela nocturna puedan acceder de manera más fácil al material de estudio, a menor precio; "SALA AMBROSIO TRIPAILAF" que pertenece al programa Acercando Horizontes 3 y se trata de mejorar los estudios de emisión y grabación de la FM Che Comunitaria. Este espacio en general, es utilizado por jóvenes de la localidad, en su mayoría integrantes de bandas y grupos musicales, que vienen solicitando desde hace varios años un ámbito para ejecutar sus creaciones musicales, y así concretar ensayos, grabación de CDs y puesta en el aire de sus expresiones artísticas; y por ultimo "La Radio Ambulante " que

pertenece al programa concurso provincial de proyectos provinciales. Este proyecto está conformado por un conjunto de actividades que apuntan a estimular el pensamiento, la creatividad, la libertad y el juego, con respecto a los niños y adolescentes de la localidad, en consonancia con la Ley 2302.

### **Tercer informe parcial: Diseño de investigación**

El presente trabajo corresponde a la tercera entrega de informe parcial denominado diseño de investigación, es realizado por los practicantes Laura y Pablo en el marco de la práctica supervisada de la orientación Laboral. En esta ocasión se realizaron entrevistas semanales de modalidad virtual, tanto grupales como individuales a los miembros de la OSC, también se confeccionó una encuesta voluntaria, anónima y confidencial, con el propósito de reunir la mayor cantidad de información respecto de las variables a ser indagadas. Tomaremos como unidades de análisis para la investigación: la comunidad y OPRI (N+2), la OSC Mingaco (N+1), la relación entre los trabajadores (N) y el sujeto trabajador (N-1), estas unidades nos permitirán definir distintas variables de estudio con sus respectivos valores. Todo proceso de investigación refiere a distintas acciones que se deben realizar para validar distintas hipótesis de trabajo, en este sentido nos proponemos por medio de la información recogida a través de las distintas entrevistas y la encuesta poder definir adecuadamente nuestro objeto empírico de investigación, realizando un recorte del mismo en aquellos aspectos que queremos indagar.

UNIDAD DE ANALISIS	VARIABLE	VALORES	INDICADORES
N+2 COMUNIDAD	Participación	Alta	Indagar mediante entrevistas como es la participación de la comunidad
		Media	

		Baja	en la acciones que lleva a cabo la OSC
		Presente	Entrevistas que den cuenta de que forma la comunidad valora las acciones de la OSC
	Ausente		
	Reconocimiento		
OPRI	Vinculo	Fluido	Entrevista: indagar en el discurso
		Interferido	
	Comunicación	Formal	Entrevistas que den cuenta de cómo es la comunicación entre los pares y con los demás sectores  Encuesta mediante los ítems 4 y 20
		Informal	
N+1: OSC MINGACO	Espacio físico	Bueno	Entrevistas: indagar mediante el discurso  Encuesta: en el ítem 6 que alude a dicha variable
		Regular	
		Malo	
	Contexto histórico	Presente	Mediante entrevista se indaga la historia, misión y función de la organización
		Ausente	
		Permanente	En entrevista

	Modalidad de contratación	Temporal	indagar modalidad de contratación particular y general.
		Ad honorem	
	Cantidad de empleados	Suficiente	Mediante entrevistas se indaga en el discurso.
		Insuficiente	Encuesta mediante ítem 5
	Organigrama	Implícito	Entrevistas que den cuenta de la estructura de la organización, las relaciones entre sus diferentes partes y la función de cada una de ellas, como así también de las personas que trabajan en la misma.  Encuesta mediante los ítems 5, 8, 9 y 16
		Explicito	
	Cultura organizacional	Unificada	Relevar en entrevistas, relaciones, valores e identidad compartida
		Fragmentada	
	Política de capacitación	Existente	Indagar mediante entrevistas si se llevan a cabo capacitaciones
		Inexistente	

<b>N:RELACION ENTRE  TRABAJADORES DE LA OSC</b>	Comunicación	Fluida		Entrevistas que den cuenta de cómo es la comunicación entre los pares y con los demás sectores	
		No fluida			Encuesta mediante los ítems 4 y 20
	Reconocimiento	Juicio de utilidad	Presente	Entrevistas en cuanto al reconocimiento por parte de superiores	
			Ausente		Encuesta, mediante el ítem 23
		Juicio de belleza	Presente	Entrevistas en cuanto al reconocimiento de pares	
			Ausente		Encuesta, mediante el ítem 22
	Trabajo en equipo	Bueno		Entrevistas: indagar como es la organizacion los miembros de la OSC para trabajar en cooperación por la búsqueda de una misión y objetivo común	
		Regular			Encuesta mediante los ítems 10, 11, 12, 13 y 15 que aluden al trabajo en equipo e individual.
		Malo			
	Estilo de liderazgo	Democrático		Entrevistas en torno al modo en que se toman las	

		Autoritario	decisiones, y a la función que desempeña cada uno
	Clima laboral	Bueno	Entrevistas: indagar en el discurso
		Regular	Encuesta mediante ítem 2.
		Malo	
<b>N-1: SUJETO TRABAJADOR DE LA OSC</b>	Antigüedad	0 a 1 años	Indagar en el discurso mediante entrevistas
		1 a 5 años	
		+ de 5 años	
	Satisfacción laboral	Alta	Entrevistas: indagar sobre el bienestar de los miembros de la OSC en relación al desempeño en el espacio de trabajo
		Media	
		Baja	
	Contrato psicológico	Concordante	Entrevista: indagar sobre expectativas respecto de su trabajo, y las expectativas de la organización
		Discordante	
	Sentimiento de pertenencia	Presente	Entrevista: indagar en el discurso
		Ausente	Encuesta, mediante el ítem 3

	Rango de edad	De 20 a 30 años	Entrevista: se indaga en el discurso
		De 30 a 40 años	
		+ de 40 años	
	Vida extralaboral	Presente	Entrevistas que den cuenta de actividades fuera del espacio de trabajo
		Ausente	
			Encuesta mediante el ítem 25

**VARIABLES:**

**N+2**

- **Participación:** Refiere al grado de participación que tiene la comunidad en las acciones que realiza la OSC como también a la participación en la gestión de la organización.

**Valores:** Alta: Mucha participación de la comunidad en las acciones y gestión.

Media: Moderada participación de la comunidad en las acciones y gestión.

Baja: Poca participación ciudadana en las acciones y gestión.

- **Reconocimiento:** La comunidad valora positivamente las acciones realizadas por la OSC Mingaco.

**Valores:** Presente: Alude a la existencia de reconocimiento positivo por parte de la comunidad.

Ausente: Alude a la ausencia de reconocimiento positivo por parte de la comunidad.

- **Vínculo:** Relación que se establece entre la OSC y la oficina de OPRI de forma presencial o virtual.

**Valores:** Fluido: Alude al vínculo efectivo entre ambos.

Interferido: Alude a barreras que impiden una adecuada relación.

- **Comunicación:** Refiere a los canales que se utilizan predominantemente para transmitir la información entre las dos organizaciones.

**Valores:** Formal: Utilización de medios formales de comunicación (notas, mails, etc.).

Informal: Utilización de medios informales de comunicación (mensajes de texto, audios y mensajes de whatsapp)

### N+1

- **Espacio físico:** Refiere a las características del lugar físico de trabajo donde se realizan las tareas de la organización.

**Valores:** Bueno: Condiciones óptimas del lugar físico.

Regular: Condiciones regulares del lugar físico.

Malo: Condiciones malas del lugar físico.

- **Contexto histórico:** refiere a la historia de la organización, como así también la misión y función de la misma.

- **Modalidad de contratación:** Alude a la relación del trabajador con la institución, su forma de contratación, si esta es temporal o permanente o ad honorem.

- **Cantidad de empleados:** Refiere a la cantidad de trabajadores dentro de una organización.

**Valores:** Suficiente: Cantidad adecuada de trabajadores.

Insuficiente: Cantidad inadecuada de trabajadores.

- **Organigrama:** Representación gráfica de la estructura de una organización, en la cual se muestran las relaciones entre sus diferentes partes y la función de cada una de ellas, así como de las personas que trabajan en la misma.

**Valores:** Explícito: El organigrama es conocido por los trabajadores.

Implícito: El organigrama no es conocido por los trabajadores sino que se da a entender.

- **Cultura organizacional:** proporciona a los miembros interpretaciones compartidas de significados y comportamientos. Son eficaces en la organización porque tiene que ver con la misión; los objetivos. Funciona como marco de referencia para interpretar la realidad. Es estable y perdurable.

**Valores:** Unificada: Cada organización tiene su propia Identidad Cultural, construida por la Historia y por la combinación de una masa de Individuos que son parte de la organización.

Fragmentada: En cada Organización existen diversas subculturas, compuesta por grupo de Individuos.

- **Política de capacitación:** Refiere a la formación dentro de la organización que da respuestas a las necesidades concretas de aprendizaje de los trabajadores para los puestos que desempeñan.

**Valores:** Existente: Presencia de capacitación dentro de la organización.

Inexistente: Ausencia de capacitación dentro de la organización.

## N

- **Comunicación:** Modo en el que se transmite la información de un trabajador a otro.

**Valores:** Fluida: La transmisión de la información se da de manera efectiva, sin barreras o distorsiones. Las personas reciben información pertinente en el momento adecuado.

No fluida: Existen barreras o distorsiones que impiden que las personas dispongan de la información requerida para realizar su trabajo.

- **Reconocimiento:** Retribución simbólica esperada a partir de la realización de un trabajo, es decir una contribución a una determinada organización. La misma es fundamental para la construcción de la identidad la cual se construye desde la mirada de otro.

**Juicio de utilidad:** proviene de los superiores y clientes e implica una dimensión utilitaria en cuanto a la contribución a la institución y la sociedad.

**Valores:** Presente: La organización reconoce el trabajo realizado por sus miembros.

Ausente: La organización no reconoce el trabajo realizado por sus miembros.

**Juicio de belleza:** proviene de los pares y connota a la vez la conformidad del trabajo con las reglas del arte y el despojamiento de los medios.

**Valores:** Presente: Los pares reconocen el trabajo realizado.

Ausente: Los pares no reconocen el trabajo realizado.

- **Trabajo en equipo:** Alude a la unión de dos o más personas que se organizan para trabajar en cooperación por la búsqueda de una misión y objetivo común.

**Valores:** Bueno: Los trabajadores se organizan de forma óptima para alcanzar los objetivos comunes.

Regular: los trabajadores se organizan de forma moderada para alcanzar los objetivos comunes

Malo: Los trabajadores no logran organizarse para alcanzar los objetivos comunes.

- **Estilo de liderazgo:** Refiere a la capacidad del líder de la organización para influir en los trabajadores para lograr sus objetivos.

**Valores:** Democrático: Involucra a los trabajadores en la toma de decisiones, delegando autoridad y utilizando la retroalimentación.

Autoritario: Control del líder en la toma de decisiones con poco aporte de los trabajadores de la organización.

- **Clima laboral:** Fenómeno grupal en una organización que puede expresar atmósferas de malestar y tensión o de satisfacción e identificación positiva entre las personas y la organización.

**Valores:** Bueno: Refiere a una atmósfera positiva entre la persona y la organización.

Regular: Refiere a una atmósfera moderada entre la persona y la organización.

Malo: Refiere a una atmósfera negativa entre la persona y la organización.

### N-1

- **Antigüedad:** Tiempo que una persona ha permanecido trabajando dentro de una organización.

- **Satisfacción laboral:** Estado de bienestar de una persona en relación al desempeño en el espacio de trabajo y su entorno.

**Valores:** Alta: Elevado estado de bienestar de una persona en relación al desempeño en el espacio de trabajo y su entorno.

Media: Moderado estado de bienestar de una persona en relación al desempeño en el espacio de trabajo y su entorno.

Baja: Bajo estado de bienestar de una persona en relación al desempeño en el espacio de trabajo y su entorno.

- **Contrato psicológico:** acuerdo implícito que se lleva a cabo entre el trabajador y su jefe en cuanto a objetivos y requisitos en relación al trabajo.

**Valores:** Concordante: Acuerdo entre el trabajador y su jefe en cuanto a objetivos de trabajo.

Discordante: desacuerdo entre el trabajador y su jefe en cuanto a objetivos de trabajo.

- **Sentimiento de pertenencia:** Identificación subjetiva que experimenta un individuo respecto a una organización, indaga si el trabajador se siente parte o no de la misma.

**Valores:** Presente: El trabajador se siente parte de la organización.

Ausente: El trabajador no se siente parte de la organización.

- **Rango de edad:** Tiempo cronológico de cada trabajador.

- **Vida extralaboral:** Refiere al entorno familiar, social y económico del trabajador y a la utilización del tiempo libre.

**Valores:** Presente: El trabajador dispone de tiempo fuera del contexto laboral.

Ausente: El trabajador no dispone de tiempo fuera del contexto laboral.

### **Reflexiones Personales:**

Para decidir las unidades de análisis de nuestro particular objeto de estudio fue necesario realizar un recorte del mismo, en este sentido las entrevistas realizadas a los miembros de la OSC fueron el instrumento que nos permitió delimitar el universo de variables que nos proponemos indagar con el fin de conocer en profundidad la organización. (Laura)

A la hora de decidir las unidades de análisis, fue necesario delimitarlas mediante variables, para de esta forma poder indagar mejor nuestro objeto de investigación. Esto se llevó a cabo mediante dos tipos de instrumentos: entrevistas tanto grupales como individuales con los miembros de la OSC MINGACO como así también con una encuesta anónima, confidencial y voluntaria. (Pablo)

### **Quinto informe parcial: Elaboración del diagnóstico organizacional**

El presente trabajo corresponde a la quinta entrega de informe parcial denominado diagnóstico organizacional, es realizado por los practicantes Laura y Pablo dentro de la práctica supervisada de la orientación Laboral. El análisis de los distintos instrumentos de recolección de información, como las entrevistas y la encuesta nos permitió acceder a indicadores organizacionales e individuales posibilitando la construcción de un diagnóstico que refleja tanto aspectos positivos como negativos de nuestra OSC Mingaco.

#### **INDICADORES DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL:**

##### **ORGANIGRAMA Y DINÁMICA ORGANIZACIONAL:**

Existe un organigrama formal y escrito pero este no opera en la cotidianidad de los roles y funciones que desempeñan los trabajadores, esto podría considerarse un aspecto negativo pero en este caso particular no representa un conflicto intersubjetivo ya que se establecen relaciones de cooperación y ayuda mutua. Los trabajadores desempeñan distintas funciones, esto lo vinculamos con la falta de recursos humanos dentro de la organización, son muchas las funciones que se deben realizar y pocos los trabajadores para llevarlas a cabo. Cada trabajador conoce el trabajo realizado por sus compañeros, esto indica que no se trabaja individualmente sino en equipo. Existe una búsqueda participativa de soluciones a los conflictos, donde la comunicación es la herramienta fundamental. El espacio físico se presenta como dificultad para la comodidad del trabajador y la realización de las tareas, pudiendo generar malestar y desmotivación en el trabajador.

**PARTICIPACIÓN:** Se realizan reuniones de trabajo con frecuencia y continuidad (semanal, mensual), el propósito es comunicar lo realizado, las problemáticas existentes, necesidades, inquietudes y planificar futuras acciones, son espacios que permiten encontrarse y comunicarse. Los trabajadores tienen posibilidad de acceder a los

sectores de conducción y sus aportes al trabajo son considerados, también pueden participar en la toma de decisiones. Los cambios de la organización representan obstáculos que son incorporados como procesos de aprendizaje para futuros cambios, como es el caso de la pandemia o el cambio de presidencia.

#### NIVELES DE CONDUCCIÓN Y TOMA DE DECISIONES:

La conducción es flexible posibilitando el acceso de los trabajadores en búsqueda de ayuda para la resolución de los problemas. El estilo de liderazgo es democrático, horizontal y participativo, las responsabilidades son delegadas cuando es necesario hacerlo, se promueve una identidad grupal que genera pertenencia al ámbito de trabajo y a la organización.

AUSENTISMO: Este indicador no aparece como aspecto problemático, no se encontraron indicadores de clima laboral nocivo o presencia de estrés en los trabajadores que den cuenta de ausentismo.

DINÁMICA ORGANIZACIONAL: La circulación de la información se da por canales formales (notas, mails) e informales (diálogo) de manera fluida y con llegada a los distintos niveles, llega al trabajador en tiempo y forma permitiéndole realizar adecuadamente sus funciones. Se encuentran explicitadas las normas de convivencia, estas son conocidas por los trabajadores, las conductas inaceptables son sancionadas dentro del ámbito laboral, en este caso un trabajador fue separado de su puesto por violencia de género.

ASPECTOS MOTIVACIONALES: Si bien la remuneración no es acorde a las exigencias y al trabajo que realizan, ya que algunas personas trabajan voluntariamente y otras perciben un salario (gracias a los proyectos y concursos en los que participa la radio che-comunitaria), esto podría generar algún tipo de malestar. Sin embargo, esta situación, no impide que haya buena relación de trabajo entre todos los miembros de la OSC.

En cuanto a las capacitaciones, si bien son pocas, lo positivo a destacar es que muchas las generan ellos mismos a partir de talleres donde hay participación e intercambio, apuntando éstos a la niñez y la adolescencia.

**INTERACCIÓN CON EL CONTEXTO:** Otro aspecto positivo a remarcar en cuanto a la interacción con el contexto es que, la organización es flexible y logra adaptarse a los cambios políticos, económicos y sociales, siempre se reinventan y logran adaptarse a los cambios que surjan, teniendo en cuenta la misión y función de la OSC.

Y lo más importante es que se adaptaron eficazmente a la PANDEMIA, respondiendo con rapidez a las necesidades cambiantes. No sólo no cesaron sus actividades durante la pandemia, sino que se sumaron muchos programas de radio nuevos. Se incrementaron sus actividades armando una red entre los socios para ayudar a una parte de la población de Junín a cargar el Ifes, llamar a la Anses y asistir con leña a muchas personas para calefaccionarse.

### **INDICADORES DIAGNOSTICO INDIVIDUALES**

**VIDA LABORAL:** Los sentimientos de pertenencia son positivos respecto a la organización, esto se debe a la militancia y al compromiso que asumen al ingresar a la organización, y a la adhesión fuerte que tienen al proyecto.

Hay una capacidad de resolución activa frente a los conflictos que puedan surgir, como por ejemplo: sobre cómo siguieron trabajando a pesar de la pandemia; como así también las opiniones y sentimientos respecto al trabajo, se expresan de buenas maneras sin agredir ni maltratar a sus compañeros y compañeras. No hay deseos de cambiarse de lugar de trabajo.

**VIDA EXTRALABORAL:** La mayoría de los trabajadores y las trabajadoras de Mingaco se dan tiempo para realizar actividades placenteras (hobbies) y

actividad física. Y también cuentan con una red familiar y social frente a crisis vitales o accidentes de su vida.

### **Sexto informe parcial: Devolución a la OSC**

El presente trabajo corresponde a la sexta entrega de informes parciales denominado devolución a la OSC, es realizado por los practicantes Laura y Pablo en el marco de la práctica supervisada de la orientación Laboral. Esta entrega parcial representa el recorrido realizado a lo largo de todo un año de trabajo, que se inició en un primer momento manteniendo contacto con la oficina provincial de relaciones institucionales (OPRI) para luego establecerlo con el Centro de Investigación y Acción comunitaria Mingaco, en esta oportunidad las actividades realizadas fueron entrevistas grupales e individuales por medio de la plataforma zoom y también se aplicó una encuesta, los datos recolectados fueron posteriormente analizados teniendo en cuenta distintos indicadores. Los distintos instrumentos utilizados para recolectar información además del material proporcionado por la organización nos permitieron no solo caracterizar a la organización sino también realizar un diagnóstico organizacional. La devolución a la OSC consiste en una presentación mediante un power point del análisis realizado teniendo en cuenta indicadores organizacionales e individuales y también se presenta un modelo de proyecto ejecutivo elaborado por OPRI donde consignamos aspectos precisos de la organización como también propuestas de actividades a desarrollar.

A continuación presentamos los indicadores que se tuvieron en cuenta para realizar el análisis correspondiente, estos indicadores fueron presentados formalmente a la organización en la presentación realizada.

### **INDICADORES ORGANIZACIONALES:**

### 1) ORGANIGRAMA Y DINÁMICA ORGANIZACIONAL:

Existe un organigrama formal y escrito pero este no opera en la cotidianidad de los roles y funciones que desempeñan los trabajadores, esto podría considerarse un aspecto negativo pero en este caso particular no representa un conflicto intersubjetivo ya que se establecen relaciones de cooperación y ayuda mutua. Los trabajadores desempeñan distintas funciones, esto lo vinculamos con la falta de recursos humanos dentro de la organización, son muchas las funciones que se deben realizar y pocos los trabajadores para llevarlas a cabo. Cada trabajador conoce el trabajo realizado por sus compañeros, esto indica que no se trabaja individualmente sino en equipo. Existe una búsqueda participativa de soluciones a los conflictos, donde la comunicación es la herramienta fundamental. El espacio físico se presenta como dificultad para la comodidad del trabajador y la realización de las tareas, pudiendo generar malestar y desmotivación en el trabajador.

2) PARTICIPACIÓN: Se realizan reuniones de trabajo con frecuencia y continuidad (semanal, mensual), el propósito es comunicar lo realizado, las problemáticas existentes, necesidades, inquietudes y planificar futuras acciones, son espacios que permiten encontrarse y comunicarse. Los trabajadores tienen posibilidad de acceder a los sectores de conducción y sus aportes al trabajo son considerados, también pueden participar en la toma de decisiones. Los cambios de la organización representan obstáculos que son incorporados como procesos de aprendizaje para futuros cambios, como es el caso de la pandemia o el cambio de presidencia.

3) NIVELES DE CONDUCCIÓN Y TOMA DE DECISIONES: La conducción es flexible posibilitando el acceso de los trabajadores en búsqueda de ayuda para la resolución de los problemas. El estilo de liderazgo es democrático, horizontal y participativo, las responsabilidades son delegadas cuando es necesario hacerlo,

se promueve una identidad grupal que genera pertenencia al ámbito de trabajo y a la organización.

4) **AUSENTISMO:** Este indicador no aparece como aspecto problemático, no se encontraron indicadores de clima laboral nocivo o presencia de estrés en los trabajadores que den cuenta de ausentismo.

5) **DINÁMICA ORGANIZACIONAL:** La circulación de la información se da por canales formales (notas, mails) e informales (diálogo) de manera fluida y con llegada a los distintos niveles, llega al trabajador en tiempo y forma permitiéndole realizar adecuadamente sus funciones. Se encuentran explicitadas las normas de convivencia, estas son conocidas por los trabajadores, las conductas inaceptables son sancionadas dentro del ámbito laboral, en este caso un trabajador fue separado de su puesto por violencia de género.

6) **ASPECTOS MOTIVACIONALES:** La remuneración no es acorde a las exigencias y al trabajo que realizan, ya que algunas personas trabajan voluntariamente y otras perciben un salario que más bien es una ayuda económica, lo que podría generar un poco de malestar, que se gana gracias a los proyectos y concursos en los que participa la radio che-comunitaria. Esto, sin embargo, no impide que haya buena relación de trabajo entre todos los miembros de la OSC.

En cuanto a las capacitaciones si bien son pocas, lo positivo a destacar es que muchas las generan ellos mismos a partir de talleres donde hay participación, apuntando al intercambio, las temáticas son niñez y adolescencia.

7) **INTERACCIÓN CON EL CONTEXTO:** Otro aspecto positivo a remarcar en cuanto a la interacción con el contexto es que, la organización es flexible y logra adaptarse a los cambios políticos, económicos y sociales como bien quedó

plasmado en algunas entrevistas, siempre se reinventan y logran adaptarse a los cambios que surjan, teniendo en cuenta siempre la misión y función de la OSC.

Y lo más importante es que se adaptaron eficazmente a la PANDEMIA a pesar de la modificación del contexto, respondieron con rapidez a las necesidades cambiantes.

No solo no se vieron interrumpidas sus funciones sino que durante la pandemia se sumaron muchos programas de radio nuevos. También incrementaron sus actividades armando una red entre los socios para ayudar a una parte de la población de Junín a cargar el Ifes, llamar a la Anses y asistir con leña a muchas personas para calefaccionarse.

### **INDICADORES INDIVIDUALES**

**VIDA LABORAL:** Los sentimientos de pertenencia son positivos respecto a la organización, esto se debe a la militancia y al compromiso que asumen al ingresar a la organización, a la adhesión fuerte que tienen al proyecto.

Hay una capacidad de resolución activa frente a los conflictos que puedan surgir, como por ejemplo sobre cómo siguieron trabajando a pesar de la pandemia; como así también las opiniones y sentimientos respecto al trabajo, se expresan de buenas maneras sin agredir ni maltratar a sus compañeros y compañeras. No hay deseos de cambiarse de lugar de trabajo.

**VIDA EXTRALABORAL:** La mayoría de los trabajadores y las trabajadoras de Mingaco se dan tiempo para realizar actividades placenteras (hobbies) y actividad física. Y también cuentan con una red familiar y social frente a crisis vitales o accidentes de su vida.

El análisis de los distintos indicadores nos permite apreciar aspectos favorables y positivos de la organización y aspectos que deberían ser mejorados para su fortalecimiento institucional, consideramos que estos últimos nos interpelan desde nuestro futuro rol profesional a actuar en beneficio de la salud de los trabajadores que forman parte de la organización mediante acciones de promoción y prevención de la salud, ya que los trabajadores son el capital fundamental para el sostenimiento de la organización.

Entre los aspectos positivos encontrados podemos mencionar el trabajo en equipo, la solución participativa de conflictos, el organigrama formal, la posibilidad de participación de los trabajadores, las reuniones de trabajo, el liderazgo democrático, la falta de ausentismo, la fluidez de la comunicación, las normas de convivencia explícitas, el buen clima laboral entre pares y superiores, la adaptabilidad de la organización a los cambios externos, el sentimiento de pertenencia positivo, la posibilidad de realizar actividades extralaborales, la adhesión de los trabajadores al proyecto y la capacidad autogestiva de la organización que le permite construir herramientas propias para sostener el proyecto institucional.

Entre los aspectos a mejorar encontramos, el espacio físico inadecuado, no poseen un espacio propio donde puedan desarrollar sus actividades, tanto las específicas de la radio como las reuniones de la comisión directiva, consideramos que esto puede generar malestar en el trabajador produciendo desmotivación y estrés, lo que podría llegar a afectar su desempeño en el cargo. Otro aspecto sería la falta de recursos humanos para realizar las distintas funciones de la organización y no sobrecargar de tareas a algunos trabajadores, la sobrecarga puede afectar la salud del trabajador dado que a mediano o largo plazo puede provocar cuadros de estrés llevando no solo a licencias médicas sino también a comportamientos negativos que afectan a la organización.

### **Reflexiones personales:**

Reflexión personal de Laura: Considero que el camino recorrido durante la práctica me permite situarme en el futuro rol profesional y reflexionar sobre mi propia práctica buscando profundizar mis conocimientos para plantear nuevos ejes de análisis. La experiencia vivida con la organización fue positiva permitiéndome no solo conocer a la organización y a sus trabajadores sino también forjar vínculos participativos que tengan como fin último el empoderamiento de la misma.

Reflexión personal de Pablo: Posicionarse en el rol de Psicólogo para una futura práctica profesional no es algo sencillo, sin embargo todo el recorrido de la PSO, vinculándose a OPRI y sobre todo a la OSC fue algo positivo y muy bueno, que me permitió conocer el futuro rol profesional, a la organización y a sus miembros.

### **Séptimo informe parcial: Operacionalización de una propuesta de intervención**

El presente trabajo forma parte de la séptima entrega de informes parciales realizados en el marco de la práctica supervisada de la orientación Laboral, se denomina operacionalización de la propuesta de intervención y es realizado por los practicantes Laura y Pablo.

A partir de la devolución realizada a la OSC se planteó una posible propuesta de intervención con el propósito de fomentar la participación en la gestión organizacional para que el proyecto tenga permanencia y trascendencia. El modelo de proyecto ejecutivo realizado para OPRI y puesto a disposición de la organización contiene un objetivo general y objetivos específicos que apuntan a formalizar una propuesta de intervención a partir de distintas actividades. Entre los objetivos específicos planteamos incentivar la participación de los socios y miembros de la comunidad en las actividades de la

organización y analizar cómo repercute la construcción del nuevo espacio físico en la subjetividad de los trabajadores y al mismo tiempo de qué modo contribuye en la participación. Las actividades propuestas se basan en reuniones informativas respecto de las funciones que realiza la organización destinadas a socios y miembros de la comunidad, también difusión radial e informal de estas reuniones para fomentar la participación y una propuesta concreta de participación, es decir sumar activamente a aquellas personas tanto socios como miembros de la comunidad que deseen participar en la gestión organizacional.

Con la propuesta de actividades para el abordaje de estas oportunidades de mejora, esperamos que la OSC se vea fortalecida. Apuntamos a la construcción de estrategias participativas y conjuntas que favorezcan el empoderamiento de la OSC. Consideramos que las actividades propuestas no requieren de grandes recursos y que serían beneficiosas para la organización ya que permitirían una mejor distribución del trabajo y una mayor participación en el proyecto institucional, son presentadas a modo de sugerencias para que la organización las lleve a la práctica de acuerdo a sus tiempos disponibles. Quedamos a completa disposición de la organización para acompañarlos en lo que sea necesario para poner en práctica estas posibilidades de mejora.

#### **Reflexiones personales:**

Reflexión personal de Laura: Pienso que la propuesta de intervención realizada a la OSC mediante distintas actividades fue bien recibida por sus miembros y que les permitirá reflexionar sobre sus propias prácticas cotidianas para incrementar sus posibilidades de sustentabilidad como organización.

Reflexión personal de Pablo: Las propuestas de intervención que les presentamos a la OSC, mediante distintas actividades que se describieron anteriormente son bastantes sustentables y no requieren de grandes recursos económicos, por

lo que serían muy viables de ser aplicadas, como así también fueron bien recibidas por los integrantes de Mingaco- Radio che.

## **BIBLIOGRAFIA**

- Alonzo, C. (2011): Roles, prácticas e intervenciones profesionales del psicólogo del trabajo en Cuadernos de Psicología del Trabajo. Psicología del Trabajo – Cátedra II. JCE Ediciones, Buenos Aires.
- Polti, Beatriz: el rol del psicólogo laboral en una época de grandes cambios. V jornada universitaria y II congreso latinoamericano de psicología del trabajo AÑO 2008.
- Schein Edgar: Psicología de la organización. México. Ed. Prentice Hall, 1982. Cap. 1 y 2.
- Schejter, Virginia: investigación sobre el rol del psicólogo. Cátedra psicología institucional I, UBA.
- Robbins, Stephen: *Comportamiento Organizacional. Teoría y Práctica*. Séptima edición. Prentice-Hall. Hispanoamericana, México 1996. Cap. 17.
- Kreps, Gary: *La comunicación en las organizaciones*. Ed. Addison Wesley Iberoamericana, Inglaterra. 1990. Cap7.
- Aguirre Baztán, Ángel ¿QUÉ ES LA CULTURA DE LA EMPRESA? En Revista AIBR. N°27 Febrero, 2003.
- Alonzo, Claudio: Clima laboral y contrato psicológico. Dos aportes de la psicología en la gestión humana de las organizaciones. VI Jornadas Universitarias y III Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo Universidad de Buenos Aires, 2009.
- Valli, H y Ramos Luna Carolina: Clima Laboral, diagnóstico y tratamiento. Educo, Buenos Aires, 2008. Cap. 2. Diagnóstico Organizacional.

# **ANEXO**

<b>PSO orientación LABORAL</b>
<b>Modalidad Virtual 2020-2021</b>

**Hoja de Registro de  
Actividad**

<b>Fecha</b>	12/11/2020
<b>Tipo de Actividad</b>	Jornada – Presentación
<b>Modalidad</b>	Virtual (Zoom)
<b>Contexto organizacional</b>	OPRI
<b>ID de Participantes y sus roles</b>	Miembros de la OPRI (Marcos, Daniel, Juan, Carolina, Analia, Agustina) Docentes y alumnos de la Unco, Facultad de Ciencias de la Educación.
<b>Objetivo/s</b>	Presentación de la OPRI
<b>Temática/s abordadas en la actividad</b>	Misión, función, organigrama, vinculaciones, encuadre PSO
<b>Descripción de la actividad</b>	Un primer acercamiento a la OPRI. Se hizo una presentación tanto de sus miembros como de los estudiantes que integran la PSO. También se hizo una presentación del trabajo que realizan como organización.
<b>Síntesis y/o reflexión de la actividad</b>	Esta jornada permitió conocer, si bien no en detalle, un poco sobre el trabajo que realiza cada miembro de la OPRI, como esta se vincula con las OSC; los programas vigentes y los medios de comunicación que se llevan adelante para su difusión.
<b>Acuerdos establecidos o plan de acción</b>	2da jornada para el jueves 19/11/20 a las 9,30hs.

<b>Comentarios adicionales</b>	Poder seguir indagando sobre la historia y surgimiento de la OPRI
<b>ID de anexos</b>	

<b>PSO orientación LABORAL</b>
<b>Modalidad Virtual 2020-2021</b>

**Hoja de Registro de  
Actividad**

<b>Fecha</b>	19/11/2020
<b>Tipo de Actividad</b>	Jornada de integración de PSO con OPRI. Esta adopto formato de entrevista
<b>Modalidad</b>	Virtual a través de la plataforma Zoom
<b>Contexto organizacional</b>	OPRI
<b>ID de Participantes y sus roles</b>	Miembros de la OPRI (Ani, Caro, Juan, Marcos, Agustina, Joaquín), docentes y alumnos de la PSO Laboral de la carrera de Psicología de la UNCO
<b>Objetivo/s</b>	Presentación OPRI, conocer funciones y roles de sus miembros
<b>Temática/s abordadas en la actividad</b>	Surgimiento OPRI, roles, funciones, organigrama, vinculaciones, OSC y problemáticas internas sobre estas ultimas
<b>Descripción de la actividad</b>	Segundo acercamiento a la OPRI. Se profundizo un poco más sobre la función de cada miembro. Esto se realizó a través de preguntas (formato entrevista) de los alumnos de la PSO hacia los integrantes de la OPRI

<b>Síntesis y/o reflexión de la actividad</b>	Se pudo conocer el rol que cumple cada integrante de la OPRI, como se vinculan entre ellos, como se comunican, cuales son las vías que utilizan, y cuál es el trabajo llevado a cabo en la actualidad en la pandemia
<b>Acuerdos establecidos o plan de acción</b>	3er encuentro jueves 26/11/20 a las 9,30hs. Para conocer algunas OSC.
<b>Comentarios adicionales</b>	Indagar sobre las OSC.
<b>ID de anexos</b>	

<b>PSO orientación LABORAL</b>
<b>Modalidad Virtual 2020-2021</b>

### Hoja de Registro de Actividad

<b>Fecha</b>	26/11/2020
<b>Tipo de Actividad</b>	Jornada de integración de PSO con OPRI. En algunos momentos adopto formato de entrevista.
<b>Modalidad</b>	Virtual , a través de Zoom
<b>Contexto organizacional</b>	OPRI
<b>ID de Participantes y sus roles</b>	Miembros de la OPRI (Juan, Caro, Analia, Agustina) Docentes y alumnos de la PSO laboral de la carrera Psicología de la UNCo (rol en la actividad / rol en la organización)
<b>Objetivo/s</b>	Conocer las OSC
<b>Temática/s abordadas en la actividad</b>	Acercando Saberes, dinámica de trabajo interno (comunicación entre los miembros). Organigrama OPRI. OSC. Problemáticas.

<b>Descripción de la actividad</b>	Se presenta organigrama elaborado por los estudiantes a la OPRI. Se sigue indagando algunas problemáticas. También se hace referencia a cómo trabajan en pandemia. Y los integrantes de la OPRI presentan algunas OSC para posible vinculación con los estudiantes. Las OSC más activas son las que trabajan con niñez y adolescencia.
<b>Síntesis y/o reflexión de la actividad</b>	Se indago sobre cómo es la comunicación entre los integrantes de la OPRI y se vio que es una comunicación muy fluida, todos saben lo que cada uno hace. Algo que me quedo haciendo ruido es un comentario de Carolina (Equipo técnico) sobre que el pela (Marcos) nunca se equivoca y es el preferido de Juan (director de la OPRI). Este acota que Caro se equivoca (risas). Acercando Saberes es un formato para sistematizar los saberes y nosotros (el equipo que integramos la PSO) formamos parte de él.
<b>Acuerdos establecidos o plan de acción</b>	Próximo encuentro para Jueves 03/12/20 a las 9,30hs.
<b>Comentarios adicionales</b>	Seguir indagando sobre las OSC.
<b>ID de anexos</b>	

<b>PSO orientación LABORAL</b>
<b>Modalidad Virtual 2020-2021</b>

**Hoja de Registro de  
Actividad**

<b>Fecha</b>	03/12/2020
--------------	------------

<b>Tipo de Actividad</b>	Jornada de integración de PSO con OPRI.
<b>Modalidad</b>	Virtual a través de la plataforma Zoom
<b>Contexto organizacional</b>	OPRI
<b>ID de Participantes y sus roles</b>	Miembros de la OPRI (Analia, Caro, Juan), docentes y alumnos de la PSO Laboral de la carrera de Psicología de la UNCO
<b>Objetivo/s</b>	Definir la OSC para futura vinculación con los alumnos de la PSO
<b>Temática/s abordadas en la actividad</b>	OSC
<b>Descripción de la actividad</b>	La OPRI nos presenta las OSC que hasta ahora aceptaron trabajar con nosotros. Se indago de cada OSC presentada, sobre algunas variables como: la temática, la cantidad de empleados, demanda, accesibilidad, momento de la OSC, entre otras.
<b>Síntesis y/o reflexión de la actividad</b>	Las OSC para nuestra futura intervención hasta ahora son 2 que confirmaron y otras 2 que se espera confirmación. Las que confirmaron son: Mingaco y Agrupación Varones Trans (no están en Acercando Horizontes), que fueron derivados desde Conciencia Vida porque terminaron rechazando la propuesta. Las que aún no confirmaron son: Escuela Sagrada Familia y Asociación Civil Pervivencia. Algo que me llamo la atención es que, una condición que la referente de la OSC Minganco les pidió a la OPRI, para trabajar con nosotros fue que solo 3 personas estarían a cargo vinculándose y no toda la organización, por lo que una primera impresión que me da, es que podríamos recolectar datos e información un poco sesgada, ya que solo contaríamos con estas 3 personas como representantes de toda la organización.

<b>Acuerdos establecidos o plan de acción</b>	Se acuerda hacer una devolución a la OPRI sobre la caracterización que llevamos a cabo. Posible fecha: 18/12/20. 10,30hs
<b>Comentarios adicionales</b>	Desde la OPRI esperan que se puedan sumar alguna otra organización para trabajar con nosotros.
<b>ID de anexos</b>	

### Hoja de Registro de Actividad

<b>Fecha</b>	09/04/2021
<b>Tipo de Actividad</b>	Presentación / Entrevista grupal
<b>Modalidad</b>	Virtual vía zoom
<b>Contexto organizacional</b>	OSC
<b>ID de Participantes y sus roles</b>	Analia (forma parte de OPRI), María Lujan Lezcano(alias Pochi - referente y presidenta de Mingaco), Débora (directora de la radio che comunitaria y socia de Mingaco)
<b>Objetivo/s</b>	Conocer las características de Mingaco- radio che comunitaria y, los roles y funciones de sus miembros
<b>Temática/s abordadas en la actividad</b>	Historia, fundación y surgimiento de Mingaco; pilares de la Mingaco; traspaso de presidencia

<b>Descripción de la actividad</b>	Conocer los inicios de Mingaco y como se fundó la radio che comunitaria. Tomar conocimiento sobre la militancia política y dar cuenta de los pilares de Mingaco.
<b>Síntesis y/o reflexión de la actividad</b>	Esta presentación que luego tomo forma de entrevista, permitió interiorizarnos sobre las actividades que lleva a cabo Mingaco y radio che, como así también empezar a comprender sus funciones.
<b>Acuerdos establecidos o plan de acción</b>	Se pauta una siguiente entrevista grupal para la próxima semana.
<b>Comentarios adicionales</b>	Profundizar sobre la presidencia de Pochi y su traspaso, saber cómo se conforma la comisión directiva y conocer el estatuto de la OSC.
<b>ID de anexos</b>	

<b>PSO orientación LABORAL</b>
<b>Modalidad Virtual 2020-2021</b>

**Hoja de Registro de Actividad**

<b>Fecha</b>	16/04/2021
<b>Tipo de Actividad</b>	Entrevista grupal
<b>Modalidad</b>	Virtual vía zoom
<b>Contexto organizacional</b>	OSC

<b>ID de Participantes y sus roles</b>	Pochi ( referente y presidenta de Mingaco); Federico (trabaja en la radio che- programa de radio y tesorero de Mingaco) y Débora (directora de la radio y vicepresidenta de Mingaco)
<b>Objetivo/s</b>	Profundizar sobre los roles y funciones de los miembros de la OSC y conocer las actividades de la radio.
<b>Temática/s abordadas en la actividad</b>	Roles y funciones. Actividades y programas radiales. Proyectos y concursos.
<b>Descripción de la actividad</b>	Se profundizo sobre los roles de los miembros de Mingaco y conformación de la comisión directiva. Además se indago sobre los concursos y proyectos que llevan a cabo para sustentar a la OSC y vínculo con OPRI
<b>Síntesis y/o reflexión de la actividad</b>	Se pudo seguir conociendo y a su vez profundizar las funciones de cada miembro, de qué forma se desarrollan las actividades en la OSC y radio che y conocer el rol de cada entrevistado.
<b>Acuerdos establecidos o plan de acción</b>	En los siguientes encuentros se pautan entrevistas individuales
<b>Comentarios adicionales</b>	Pautar una entrevista individual con Débora para profundizar distintas temáticas
<b>ID de anexos</b>	

<b>PSO orientación LABORAL</b>
<b>Modalidad Virtual 2020-2021</b>

**Hoja de Registro de  
Actividad**

<b>Fecha</b>	23/04/2021
<b>Tipo de Actividad</b>	Entrevista
<b>Modalidad</b>	Virtual (por zoom)
<b>Contexto organizacional</b>	OSC
<b>ID de Participantes y sus roles</b>	Celina y Maitén forman parte de Mingaco y la radio
<b>Objetivo/s</b>	Profundizar la caracterización de la OSC
<b>Temática/s abordadas en la actividad</b>	Acciones, talleres, capacitación, misión, organigrama.
<b>Descripción de la actividad</b>	Se profundizo en aspectos que tienen que ver con la organización como: la misión, las acciones que se realizan, los talleres que se ofrecen, la capacitación que reciben, la cantidad de trabajadores, la jornada laboral y el organigrama.
<b>Síntesis y/o reflexión de la actividad</b>	La actividad permitió conocer mejor la organización y profundizar en determinados aspectos.
<b>Acuerdos establecidos o plan de acción</b>	Se pautaron futuras entrevistas con otros miembros.

<b>Comentarios adicionales</b>	Dudas respecto al organigrama y a la función de cada miembro.
<b>ID de anexos</b>	

<b>PSO orientación LABORAL</b>
<b>Modalidad Virtual 2020-2021</b>

**Hoja de Registro de  
Actividad**

<b>Fecha</b>	30/04/2021
<b>Tipo de Actividad</b>	Entrevista
<b>Modalidad</b>	Virtual (zoom)
<b>Contexto organizacional</b>	OSC
<b>ID de Participantes y sus roles</b>	Marina, desempeña funciones en la organización y la radio.
<b>Objetivo/s</b>	Conocer la opinión personal de la entrevistada
<b>Temática/s abordadas en la actividad</b>	Funciones, objetivos, comunicación, cantidad de empleados, clima laboral, sentimiento de pertenencia
<b>Descripción de la actividad</b>	La actividad consistió en conocer la opinión de la entrevistada referida a los objetivos de la organización, la comunicación, la cantidad de empleados, la resolución de conflictos, toma de decisiones, relaciones interpersonales, sentimiento de pertenencia y sus funciones dentro de la organización. También se indago el vínculo con OPRI.

<b>Síntesis y/o reflexión de la actividad</b>	La actividad permitió conocer la opinión de la entrevistada y profundizar en distintas variables de estudio.
<b>Acuerdos establecidos o plan de acción</b>	Se acordaron nuevas entrevistas con miembros de la organización.
<b>Comentarios adicionales</b>	Comentario respecto de la construcción del nuevo edificio.
<b>ID de anexos</b>	

<b>PSO orientación LABORAL</b>
<b>Modalidad Virtual 2020-2021</b>

**Hoja de Registro de Actividad**

<b>Fecha</b>	30/04/2021
<b>Tipo de Actividad</b>	Entrevista
<b>Modalidad</b>	Virtual (zoom)
<b>Contexto organizacional</b>	OSC
<b>ID de Participantes y sus roles</b>	Camila, forma parte de la comisión encargada de la construcción del nuevo edificio, también es parte de la radio.
<b>Objetivo/s</b>	Profundizar en distintos temas respecto de la organización.
<b>Temática/s abordadas en la actividad</b>	Relaciones interpersonales, sentimiento de pertenencia, comunicación, conflictos, cantidad de empleados.

<b>Descripción de la actividad</b>	La actividad consistió en profundizar en distintos aspectos de la organización como la cantidad de empleados, jornada laboral, comunicación, resolución de conflictos, cambio de presidencia, plenarios; también se indago la vida extralaboral de la entrevistada.
<b>Síntesis y/o reflexión de la actividad</b>	La actividad permitió profundizar en distintos aspectos de la organización.
<b>Acuerdos establecidos o plan de acción</b>	Se acordó con la entrevistada la posibilidad de una nueva entrevista en caso de ser necesario.
<b>Comentarios adicionales</b>	Entrevistada proactiva con buena disposición a las preguntas.
<b>ID de anexos</b>	

<b>PSO orientación LABORAL</b>
<b>Modalidad Virtual 2020-2021</b>

**Hoja de Registro de Actividad**

<b>Fecha</b>	07/05/2021
<b>Tipo de Actividad</b>	Entrevista
<b>Modalidad</b>	Virtual (zoom)

<b>Contexto organizacional</b>	OSC
<b>ID de Participantes y sus roles</b>	Sandra, produce un programa radial y se desempeña como operadora, también es socia de Mingaco.
<b>Objetivo/s</b>	Profundizar en distintos indicadores respecto de la organización.
<b>Temática/s abordadas en la actividad</b>	Relaciones interpersonales, comunicación, presidencia, conflictos, vínculo con OPRI.
<b>Descripción de la actividad</b>	La actividad consistió en profundizar en distintos aspectos de la organización como la comunicación resolución de conflictos, cambio de presidencia, plenarios, vínculo con OPRI también se indagó el sentimiento de pertenencia de la entrevistada.
<b>Síntesis y/o reflexión de la actividad</b>	La actividad permitió conocer la visión personal de la entrevistada respecto de la dinámica organizacional.
<b>Acuerdos establecidos o plan de acción</b>	Se acordó la posibilidad de una nueva entrevista en caso de ser necesario.
<b>Comentarios adicionales</b>	Incomodidad de la entrevistada al ser consultada por la desvinculación de un compañero.
<b>ID de anexos</b>	

<b>PSO orientación LABORAL</b>
<b>Modalidad Virtual 2020-2021</b>

### Hoja de Registro de Actividad

<b>Fecha</b>	07/05/2021
<b>Tipo de Actividad</b>	Entrevista
<b>Modalidad</b>	Virtual (zoom)
<b>Contexto organizacional</b>	OSC
<b>ID de Participantes y sus roles</b>	Débora, directora de la radio, vicepresidenta de Mingaco.
<b>Objetivo/s</b>	Conocer la dinámica y vínculos de la organización.
<b>Temática/s abordadas en la actividad</b>	Comunicación, presidencia, conflictos, vínculo con OPRI, vida extralaboral.
<b>Descripción de la actividad</b>	La actividad consistió en indagar sobre distintos aspectos de la organización como la comunicación resolución de conflictos, cambio de presidencia, vínculo con OPRI, también se indagó el sentimiento de pertenencia y la vida extralaboral de la entrevistada.
<b>Síntesis y/o reflexión de la actividad</b>	La actividad permitió profundizar en la dinámica organizacional de Mingaco e indagar la vida extralaboral.
<b>Acuerdos establecidos o plan de acción</b>	Se acordó realizar una devolución a la organización.

<b>Comentarios adicionales</b>	Respecto de la propuesta de OPRI de trabajar conjuntamente con UNCO.
<b>ID de anexos</b>	

<b>PSO orientación LABORAL</b>
<b>Modalidad Virtual 2020-2021</b>

### Hoja de Registro de Actividad

<b>Fecha</b>	07/05/2021
<b>Tipo de Actividad</b>	Entrevista
<b>Modalidad</b>	Virtual (Zoom)
<b>Contexto organizacional</b>	OSC
<b>ID de Participantes y sus roles</b>	Gustavo es vocal de la comisión directiva. Trabaja como docente.
<b>Objetivo/s</b>	Conocer las funciones del entrevistado y profundizar en los distintos indicadores.
<b>Temática/s abordadas en la actividad</b>	Comunicación, vida extralaboral, relaciones interpersonales.
<b>Descripción de la actividad</b>	Se indago sobre las funciones que cumple el entrevistado dentro de la organización, también sobre distintos aspectos de la organización como la comunicación, vida extralaboral, relaciones interpersonales.

<b>Síntesis y/o reflexión de la actividad</b>	Se pudo seguir profundizando sobre los indicadores de la organización y conocer la visión personal del entrevistado respecto de la dinámica organizacional
<b>Acuerdos establecidos o plan de acción</b>	Se acordó enviar a la OSC una encuesta para poder seguir indagando tanto los indicadores organizacionales como los individuales.
<b>Comentarios adicionales</b>	Gustavo en todo momento fue muy colaborador pero no profundizo mucho sus respuestas.
<b>ID de anexos</b>	

<b>PSO orientación LABORAL</b>
<b>Modalidad Virtual 2020-2021</b>

**Hoja de Registro de Actividad**

<b>Fecha</b>	20/05/2021
<b>Tipo de Actividad</b>	Entrevista
<b>Modalidad</b>	Virtual (zoom)
<b>Contexto organizacional</b>	OSC
<b>ID de Participantes y sus roles</b>	Laura, desempeña funciones como editora en la radio y realiza proyectos dentro de Mingaco.
<b>Objetivo/s</b>	Conocer la dinámica y vínculos de la organización.
<b>Temática/s abordadas en la actividad</b>	Comunicación, proyectos, capacitaciones presidencia, conflictos, , vida extralaboral.

<b>Descripción de la actividad</b>	La actividad consistió en indagar sobre distintos aspectos de la organización como la comunicación resolución de conflictos, cambio de presidencia, capacitaciones, proyectos también se indagó la vida extralaboral de la entrevistada.
<b>Síntesis y/o reflexión de la actividad</b>	La actividad permitió profundizar en la dinámica organizacional de Mingaco e indagar la opinión personal de la entrevistada.
<b>Acuerdos establecidos o plan de acción</b>	Se acordó realizar una devolución a la organización.
<b>Comentarios adicionales</b>	Respecto del desafío que implica el traspaso de presidencia.
<b>ID de anexos</b>	