

**UNIVERSIDAD ADVENTISTA DE CENTRO AMÉRICA
ESCUELA DE PSICOLOGÍA
PRESENTACIÓN DE PRÁCTICA**

ACTA No 25-2021

Los suscritos miembros del Comité Evaluador, hacemos constar que el día 1 de marzo de 2021 fue realizada la exposición y defensa de la Práctica Profesional Supervisada en Psicología Laboral.

Reinserción laboral de la persona adulta mayor privada de libertad

Presentada como requisito de graduación para optar por el grado de Licenciatura en Psicología por la candidata a graduación:

Sofía Marcela González Barquero

Este comité determinó aprobar dicha Práctica, en virtud de lo cual confirmamos el presente Acta.

Dado en Alajuela, Costa Rica a los un días del mes de marzo de dos mil veintiuno.



Dra. Patricia Henry Morgan
Cédula 1-1043-0755
Directora Escuela de Psicología



Licda. Wendy Michel Cruz Rivera
Cédula 8-0128-0951
Tutora de Práctica



M.Sc. Elizabeth Sanchez Artavia
Cédula 1-0927-0612
Lectora



M.Sc. Rosa Elena Zuñiga Salazar
Cédula 1-508-723
Lectora

Universidad Adventista de Centro América



Escuela de Psicología

Informe de Práctica Profesional en Psicología Laboral

Estudio sobre reinserción laboral de la persona adulta mayor privada de
libertad.

San Rafael de Alajuela, entre los meses enero a mayo del 2018

Estudiante: Sofía González Barquero

Diciembre, 2020

Tabla de contenido

Resumen.....	4
Reinserción laboral de la persona adulta mayor privada de libertad.....	5
Descripción de la institución.....	7
Reseña histórica del Ministerio de Justicia y Paz.....	7
Misión.....	8
Visión.....	8
Valores.....	8
Dirección General de Adaptación Social.....	9
Funciones. Las funciones de la Dirección General de Adaptación Social son:.....	10
Estructura organizativa. Para cumplir los propósitos señalados por esta ley, la Dirección General de Adaptación Social cuenta con las siguientes dependencias:.....	10
Niveles de los Centros de Atención y Oficinas Técnicas.....	11
Objetivos.....	12
Objetivo general.....	12
Objetivos específicos.....	12
Marco Conceptual.....	13
Reinserción laboral de la persona adulta mayor.....	13
Definición de Psicología.....	14
Psicología del trabajo y las organizaciones.....	15
Realidad de la persona adulta mayor que está en prisión.....	16
Concepto de trabajo.....	18
Reinserción laboral.....	18
Empleabilidad.....	20
Habilidades blandas.....	20
Tipos de habilidades blandas.....	21
Habilidades duras.....	23
Competencias laborales.....	23
Currículum vitae.....	24
Partes que debe contener el currículum en el modelo funcional.....	26
Entrevista laboral.....	27

Tipos de entrevista	28
Metodología aplicada	31
Población atendida durante el proceso de la práctica	32
Procesos	32
Proceso número 1. Entrevista individual	32
Proceso número 2. Selección de la muestra	34
Proceso número 3. Entrevista por competencias	34
Proceso número 4. Elaboración del currículum vitae	36
Proceso número 5. Taller de habilidades blandas enfocadas a la empleabilidad	37
Proceso número 6. Cine foro “En busca de la felicidad”	38
Participación en dos ferias de artesanías en compañía de la practicante	40
Alcances y limitaciones de la práctica	40
Alcances	40
Limitaciones	40
Conclusiones y recomendaciones.....	41
Conclusiones	41
Recomendaciones	43
Al centro penal	43
A la universidad	43
Referencias.....	44
Anexos.....	47
Anexo 1. Encuesta	47
Anexo 2 Currículo Vitae	48

Resumen

En este trabajo se realiza un informe sobre la práctica profesional supervisada, con énfasis en psicología laboral, realizada en el Centro Penitenciario para el adulto mayor, ubicado en el complejo penitenciario de la Reforma, como requisito para optar por el grado académico de Licenciatura en Psicología de la Universidad Adventista de Centroamérica. La práctica se llevó a cabo durante los meses de enero a mayo de 2018, bajo la supervisión del director del centro penal, master Javier Carvajal, atendiendo una muestra de veinticuatro personas que fueron seleccionadas del total de la población, para brindarles apoyo en la confección del curriculum, habilidades blandas y las estrategias para afrontar una entrevista laboral. En dicho informe, se compilo la información recabada durante la ejecución de esta, la metodología implementada y las conclusiones y recomendaciones aportadas por la estudiante al concluir su periodo de práctica profesional supervisada. También se incluyen los instrumentos utilizados, así como la biografía que se utilizó para referenciar este trabajo.

Reinserción laboral de la persona adulta mayor privada de libertad

El presente documento es el informe final de la práctica profesional supervisada con énfasis en psicología laboral, requisito para optar por el grado de Licenciatura en Psicología en la Universidad Adventista de Centroamérica. Dicha práctica fue realizada en el Ministerio de Justicia, específicamente en el Centro Penitenciario para el Adulto Mayor, de acuerdo con los parámetros y lineamientos establecidos tanto por la escuela de Psicología de UNADECA, como por el director del Centro Penitenciario, quien estuvo a cargo de la supervisión de esta.

Este informe inicia con una fase introductoria en la cual se realiza una descripción de la Institución en la cual fue realizada la misma, posteriormente se describen una serie de conceptos relacionados con psicología laboral, habilidades blandas, currículum, entre otros, esto con el fin de dar a conocer lo que indica cada tema y como estos son necesarios para el proceso de reinserción laboral.

Finalmente se hace una exposición de la metodología y las técnicas utilizadas para alcanzar el objetivo de la práctica, el cual consistió en brindar a las personas adultas mayores de este Centro Penitenciario las herramientas para poder enfrentarse a un proceso de selección de personal, en el cual puedan desarrollar las habilidades blandas que fueron previamente identificadas y claramente expuestas a la hora de elaborar un currículum, lo cual les permitirá tener mayores opciones de reinserción en el campo laboral.

Durante esta práctica se trabajó bajo la supervisión del máster Javier Carvajal Alvarado, director del penal, quien giró las instrucciones de cómo debía ser el abordaje de acuerdo con la población con que se cuenta en el Centro Penal, para lo cual se inició con una serie de entrevistas a nivel individual, con el fin de determinar las personas con las

cuales se llevaría a cabo el proyecto, posteriormente se desarrolló actividad grupal, para un total de cuatro sesiones de grupo.

El objetivo del informe es dar a conocer tanto las actividades como la atención brindada a las personas privados de libertad del Centro Penitenciario del Adulto Mayor, para que se desenvuelvan de una manera óptima ante un proceso de selección de personal, identificando sus habilidades blandas y brindando capacitación sobre cómo elaborar adecuadamente un currículum vitae, que les permita competir en el mercado laboral. Dentro de la práctica profesional se citan los objetivos del trabajo realizado y resultados obtenidos.

La práctica inició el 29 de enero y se prolongó hasta el 3 de mayo del año 2018, para un total de 320 horas, de las cuales inicialmente se invirtieron 256 horas en entrevistas individuales con el fin de determinar con cuales de los 170 privados de libertad se desarrollarían los talleres, ya que algunos no tienen posibilidades de salir del penal en varios años. De esas 256 horas el consejo técnico de la Escuela de Psicología de UNADECA decidió reconocer únicamente 124 horas, las restantes 196 horas se destinaron a trabajar con los privados de libertad en talleres grupales en los cuales se les capacito sobre cómo elaborar su currículum, así como la identificación y potencialización de habilidades blandas que les permita ser competitivos en el mercado laboral, de forma tal, que el desarrollo de dichas capacidades y habilidades se convierta en el elemento determinante para poder ser contratados, quedando de lado el hecho de ser personas con una hoja de delincuencia manchada por una sanción penal. Todas las sesiones tanto individuales como grupales fueron supervisadas por el Director del penal y un efectivo de seguridad penitenciaria debido a la peligrosidad de algunos de los internos, lo que puede tomarse

como una limitante, ya que las personas privadas de libertad seleccionados en la muestra, manifestaban sentirse poco confortables y vigilados.

Descripción de la institución

Reseña histórica del Ministerio de Justicia y Paz

La cartera del Ministerio de Justicia y Paz (2020b) fue constituida el 20 de junio de 1870, mediante el decreto N.º 29 del “Reglamento de Gobierno y Atribuciones de las Secretaría de Estado”, firmado por Bruno Carranza y Lorenzo Montúfar.

Según el artículo 6 de dicho decreto, le correspondía a la Cartera de Justicia todo lo relativo a la administración judicial, codificaciones, magistraturas y ministerio fiscal, presidios y cárceles, administración de presos, cumplimientos de condenas, rebajas y conmutaciones de penas y rehabilitación de los delincuentes.

De 1870 a 1923, se decretan nuevas reformas a la política penitenciaria, la ideología se vuelve con carácter resocializador y aparecen los primeros centros penales como la Penitenciaría Central y San Lucas.

De 1924 a 1950, se empiezan a consolidar los esfuerzos para una reforma penitenciaria costarricense. Se crea en esa época el Consejo Nacional de Prisiones, siendo sustituido en los años 40 por un Consejo Superior de Prisioneros y más tarde por una Dirección General de Prisioneros y Reformatorios. Surge en ese período la necesidad de crear una Escuela de Capacitación Penitenciaria y el Instituto Nacional de Criminología.

El primero de setiembre de 1949 la Junta Fundadora de la Segunda República, emitió el decreto N.º 696 en el cual se refunde el Ministerio de Gobernación y Policía y el de Justicia y Gracia, los cuales se adscriben con las mismas atribuciones y facultades.

A partir de 1950 se ve consolidado el Sistema Penitenciario Nacional, y mediante ley se crea el Consejo Superior de Defensa Social, que más tarde es derogada por la Ley que crea la Dirección General de Adaptación Social y Prevención del Delito.

El 28 de abril de 1982, se decreta la Ley Orgánica del Ministerio de Justicia, en la que se enumeran las funciones que corresponderán al Ministerio y Dependencias Adscritas.

Seguidamente se presenta la Misión, Visión y los Valores por los que se rige la institución:

Misión. “Contribuir al respeto integral de todas las manifestaciones de los derechos humanos de la población y promover la paz e inserción social de los sectores más excluidos”.

Visión. “Todos los estratos de la sociedad hacen uso efectivo de sus derechos humanos, bajo garantía y protección del estado”.

Valores.

Justicia.

Principal valor y gran rector de este Ministerio, implica la rectitud del quehacer institucional, la defensa y protección de los derechos de cada persona, aplicando derecho, razón y equidad, para ser garante de la pena o castigo público como retribución de la injusticia; así como garantizar a cada uno lo que le corresponde o pertenece.

Paz.

Es esencial para el Ministerio la relación permanente de armonía entre las personas funcionarias para una sana convivencia, en donde medie el orden social y justo, que tengan las mismas oportunidades de desarrollarse y les sean respetados sus derechos fundamentales como personas.

Servicio. “Es adoptar una actitud permanente de colaboración, cuidado y satisfacción de los intereses o necesidades de todas las personas usuarias de nuestros servicios”.

Solidaridad.

Es la colaboración entre los funcionarios compartiendo los recursos materiales con que se cuenta, brindando ayuda a los compañeros y compañeras de trabajo en las labores que le han sido asignadas, así como en la atención de las personas usuarias o interesadas.

Honestidad. “Es la virtud que caracteriza a las personas por el respeto a las buenas costumbres, a los principios morales y a los bienes ajenos, procurando siempre anteponer la verdad en los pensamientos, expresiones y acciones” (Ministerio de Justicia y Paz, 2020c).



Figura 1. Estructura organizativa del Ministerio de Justicia y Paz, 2020a.

Fuente: Estructura organizativa, Ministerio de Justicia y Paz, 2020a.

Dirección General de Adaptación Social

Según la ley 4762, se dispuso crear la Dirección General de Adaptación Social, como ente del Ministerio de Justicia y Paz. Dicha dirección, es la encargada de la administración del Sistema Penitenciario Nacional y le compete la custodia, ubicación y atención técnica de las personas procesadas y sentenciadas por la comisión o presunta comisión de un delito, sujetas a penas y medidas privativas de libertad. (Ministerio de Justicia y Paz, 2020).

Es también la dirección de adaptación social, la encargada de la atención y seguimiento de las personas que se encuentran con beneficios y medidas alternativas en sustitución de la pena de prisión otorgadas por el Instituto Nacional de Criminología y por las autoridades judiciales.

Funciones. Las funciones de la Dirección General de Adaptación Social son:

- La ejecución de las medidas privativas de libertad, dictadas por las autoridades.
- La custodia y tratamiento de los procesados y sentenciados.
- La seguridad de personas y bienes en los Centros de Adaptación Social.
- La investigación de las causas de la criminalidad.
- La recomendación de las medidas para el control de las causas de la criminalidad.
- El asesoramiento de conformidad con la ley a las autoridades judiciales.
- Hacer las recomendaciones pertinentes en caso de tramitación de gracia y beneficios de acuerdo con el diagnóstico criminológico.
- Coordinar los programas de la Dirección relacionados con la prevención del delito y su tratamiento con instituciones interesadas en este campo (Ministerio de Justicia, 2020).

Estructura organizativa. Para cumplir los propósitos señalados por la ley de creación de la Dirección General de Adaptación Social, cuenta con las siguientes dependencias:

- Dirección y Subdirección de Adaptación Social
- Auditoría
- Departamento Administrativo, con las secciones correspondientes

- Departamento Técnico, con las secciones correspondientes
- Departamento Industrial y Agropecuario
- Instituto Nacional de Criminología
- Centros de Atención Institucional
- Centros de Atención Semi institucional
- Centro de Atención a Población Penal Juvenil
- Centro Nacional de Atención a Mujeres sujetas a Sanción Penal (Ministerio de Justicia, 2020).

Niveles de los Centros de Atención y Oficinas Técnicas.

Se establecen cuatro niveles de intervención: Centros de Atención Institucional, Centros de Atención Semi institucional, Centros de Atención en Comunidad y Unidades de Atención Integral (Ministerio de Justicia, 2020).

Centros Atención Institucional.

Es el nivel de máxima institucionalización, cuya característica especial es la de posibilitar la contención física y la privación de libertad de la persona ubicada en dicho Programa. Desarrolla acciones dirigidas a las personas que, por disposición Judicial, están ubicadas en centros penales cerrados ya que se ha considerado que requieren durante un período transitorio estar físicamente separados de la vida en sociedad.

En este Programa se han establecido 14 centros penales, geográficamente distribuidos en las diferentes regiones del país. Dichos centros son conocidos como Centros de Atención

Institucional, usándose la abreviatura CAI para identificarlos, en esta categoría se encuentra el Centro de Atención Institucional para la persona Adulta Mayor.

Centro de Atención Institucional para la persona Adulta Mayor.

En lo que a esta práctica corresponde, la misma fue realizada en Centro de Atención Institucional Adulto Mayor, que pertenece al llamado nivel institucional, a cargo de la Dirección General de Adaptación Social, institución adscrita al Ministerio de Justicia y Paz.

El Centro Penitenciario para la persona Adulta Mayor está ubicado en la provincia de Alajuela, específicamente en el distrito San Rafael, a un kilómetro de la plaza de deportes, y cuenta con una población de 170 privados de libertad, todos adultos mayores de sesenta años. Su capacidad real es de 160 cupos, de los cuales 146 privados de libertad son población sentenciada, 2 son indígenas, 17 extranjeros y 4 son indiciados (persona privada de libertad que aún no tiene una condena penal en firme, está en proceso investigativo).

Objetivos.

Objetivo general.

- Estimular el desarrollo de habilidades blandas en los miembros que se encuentran prontos a salir del Centro Penitenciario del Adulto Mayor, para que puedan enfrentar procesos de selección de personal para su reinserción en el mundo laboral, entre los meses de enero y mayo de 2018.

Objetivos específicos.

- Desarrollar talleres sobre habilidades blandas, para que los privados de libertad puedan identificarlas y explotarlas adecuadamente.

- Realizar un taller sobre elaboración de currículum vitae y estrategias de comunicación en una entrevista laboral.
- Fomentar como alternativa de empleo el emprendimiento en la pequeña y mediana empresa, aprovechando las habilidades de los privados de libertad.

Marco Conceptual

Reinserción laboral de la persona adulta mayor

Según datos recabados en la Oficina de Investigación y Estadística del Ministerio de Justicia y Paz, en octubre del 2011 atendían a 1242 personas en el programa Semi Institucional o régimen de confianza, cifra que para el 2013 aumentó a 2139 personas.

Este incremento en la población atendida llama la atención, dado que la sociedad actual carece de oportunidades de empleo, sobre todo para la población que ha experimentado la privación de la libertad.

El paso de una persona por un centro carcelario repercute en que su hoja de delincuencia quede manchada, causándoles afectaciones a futuro y una limitación real para conseguir empleo y poder desempeñarse como miembro activo de la sociedad. Por esta razón, se considera de suma importancia capacitar a la población que se establece en un régimen en comunidad y que están prontos a dejar el centro penal, para garantizar un adecuado proceso de reinserción laboral.

La psicología es una ciencia que puede contribuir con dicha población, un ejemplo de esto es en el área de la psicología laboral, que brinda herramientas a las personas para enfrentar un proceso de selección de personal, una entrevista laboral, elaboración del

curriculum y la identificación de habilidades blandas del postulante. A continuación, se describirán algunos conceptos relacionados con el tema en discusión.

Definición de Psicología

De acuerdo con Menéndez (2018),

la psicología es una ciencia que intenta estudiar al individuo y su entorno para comprender sus funciones mentales, y los desencadenantes de un comportamiento social, reacciones y sus emociones.

Si bien es cierto, hay ramas de esta ciencia que comparten sus marcos teóricos y bases psicológicas, hoy en día podemos distinguir entre esas ramas la psicología educativa, psicología de la salud, psicología de la personalidad, psicología social, psicología laboral, entre otros (Menéndez, 2018).

Con base en la definición proporcionada por Menéndez, se podría inferir que a través del comportamiento humano es que la persona desarrolla sus habilidades blandas, lo que permite identificar cuáles son sus áreas fuertes y cuales debe potencializar, es ahí donde radica la importancia de brindar herramientas para que el individuo logre no solo reconocer sus habilidades, sino también las áreas de mejora para tomar control de estas y trabajar en su óptimo desarrollo.

Actualmente, las habilidades blandas, han tomado mucha fuerza en los ambientes laborales. Los procesos de reclutamiento y selección de personal son basados en competencias, debido a que la presencia de estas en los individuos, contribuyen a un adecuado ambiente laboral. En su mayoría, dichos procesos, son llevados a cabo por profesionales en psicología, que se han especializado en el área laboral.

Psicología del trabajo y las organizaciones

La psicología del trabajo y las organizaciones es la ciencia que estudia el comportamiento del individuo en el trabajo y contribuye al desarrollo de estrategias que mejoran el bienestar de las personas y su desempeño en las organizaciones. Un psicólogo es un especialista en selección, desarrollo y capacitación del personal, y la mejora del clima organizacional y salud ocupacional, entre otras competencias (Littlewood y Uribe, 2018).

Según Littlewood y Uribe (2018), entre las principales actividades del psicólogo laboral destacan:

- Reclutamiento y selección de talento.
- Administración de sueldos y compensaciones.
- Conservación y compensación del personal eficiente.
- Desarrollo de prácticas justas de capital humano.
- Mejoramiento de las habilidades y competencias del personal.
- Desarrollo del personal diverso, competente y calificado.
- Reducción de la rotación y el ausentismo.
- Eliminación del hostigamiento, acoso laboral, violencia y discriminación.
- Generación de ambiente de equipo y clima organizacional.
- Promoción de la motivación y compromiso laboral.

Para efectos del presente informe de práctica profesional se enfatizará en algunos puntos como el reclutamiento y selección del talento humano, así como las habilidades blandas y el desarrollo de competencias, en la persona adulta mayor que se encuentra

privada de libertad y que para salir de prisión, requiere contar con una oferta laboral. (Littlewood y Uribe 2018).

Realidad de la persona adulta mayor que está en prisión

Luchar con la discriminación y las etiquetas resulta un reto para quien sale de prisión, convirtiéndose en un peso extra, pues en sus hombros recae la carga de sacar adelante la familia, pero con opciones muy limitadas de hacerlo, es ahí donde radica la principal explicación de que vuelvan a delinquir, ya que, aunque intentan salir adelante, la sociedad no les brinda las oportunidades adecuadas para cumplir con ese objetivo.

Es importante tener en cuenta que las personas que se abordaron en esta investigación, son adultos mayores, a punto de cumplir su pena y que como requisito para optar por un beneficio condicional de la pena, deben poseer una oferta laboral real, pero a su vez, deben enfrentarse a grandes dificultades para la re inserción laboral, sea por poca demanda laboral, por falta de preparación académica, falta de habilidades técnicas, inexperiencia laboral, discriminación por edad y por su condición de haber estado privado de libertad, desconocimiento sobre cómo y dónde buscar empleo e insertarse en el mercado laboral desde una prisión en donde no hay acceso a medios electrónicos y sus canales de comunicación son muy restringidos.

Todo lo anterior provoca en ellos sentimientos de frustración, sobre todo si se tiene en cuenta que son personas adultas mayores con muy pocas opciones laborales debido a que la mayoría ni siquiera concluyó sus estudios de educación general básica; por esto, el acompañamiento psicológico es fundamental en estos casos. Resulta de vital importancia hacer un manejo de las emociones que experimenta la persona privada de libertad, de forma

tal que se logre abordar la frustración que sienten mediante un proceso de acompañamiento psicológico mucho más amplio.

La realidad social de la población adulta mayor es complicada a la hora de enfrentar los procesos de reclutamiento y búsqueda de empleo, pues son discriminados por su edad, sin embargo, en el caso de la población estudiada, el panorama se torna aún más complicado debido al hecho de estar saliendo de una cárcel, eso limita sus posibilidades de aprobar un proceso de selección de personal. En virtud de lo anterior, resulta necesario explorar otras opciones de producir ingresos, que garanticen al Instituto de Criminología, en el estudio que se realiza para autorizar el egreso del penal del privado de libertad, garantizarse que tendrá un ingreso económico, que le permita subsistir.

La psicología resulta una herramienta fundamental en este proceso, ya que como bien se sabe, es la ciencia que estudia el pensamiento y la conducta de las personas, por lo que resulta vital en la reinserción laboral el trabajar la conducta y pensamiento de la población privada de libertad que se abordó en la muestra.

El incluir laboralmente a la población de edad avanzada es ya por si todo un reto, pero si se le suma a ello el hecho de haber estado privados de libertad, lo convierte en prácticamente un imposible, es ahí donde radica la importancia de este proyecto, en el cual se busca brindar nuevas oportunidades por medio de la capacitación adecuada y necesaria para ellos, brindándoles psico educación y de orientación para desarrollar habilidades que les permitan lograr una pronta inserción laboral.

Concepto de trabajo

Se denomina trabajo a toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores concretadas.

Para Aránguiz (2006),

el empleo o trabajo no es únicamente una fuente de ingresos para el sujeto, sino que además brinda y fortalece la identidad del mismo, mantiene activo al sujeto, fomenta la integración social, el sentido de pertenencia, la estructuración temporal y es una oportunidad de desarrollo, por lo que el desempleo representa un cambio brusco e inesperado al sujeto, el cual debe adaptarse a la situación, en la cual ocurre la desintegración de expectativas, un cambio en los planes de vida, y en los comportamientos antes realizados. (Aránguiz, 2006)

Según lo anterior, se debe tener en cuenta, que el trabajo, más que una herramienta de subsistencia se convierte en una terapia para el individuo, que le ayuda a satisfacer sus necesidades a nivel integral. Esa obtención de empleo se logra través de la reinserción laboral.

Reinserción laboral

La reinserción laboral se define como

la acción y el resultado de reinsertar o reinsertarse. Este verbo se refiere a hacer que un integrante o componente de un conjunto vuelva a formar parte de él, después de haber estado separado o aislado. Laboral, por su parte, es un adjetivo que menciona lo que está vinculado al trabajo (la actividad socioeconómica que se lleva a cabo a cambio de una remuneración) (M.A., 2018).

El concepto de reinserción laboral se emplea para nombrar al proceso que lleva a una persona que perdió su trabajo a conseguir uno nuevo. Cuando un individuo pierde su empleo, queda fuera del conjunto de trabajadores en actividad. Encontrar un nuevo trabajo, por lo tanto, le permitiría volver a ingresar al universo de trabajadores activos.

De acuerdo con Donoso y Figuera (2007), para determinar el nivel de inserción de un sujeto o un grupo de sujetos, es necesario analizar el proceso a través de 4 bloques fundamentales, en los cuales están incluidos las variables a analizar. Estos bloques son los siguientes: Infraestructura personal, determinantes personales, destrezas y recursos y el proceso de reinserción.

El bloque de infraestructura personal incluye variables como el género, la clase social y la edad. Todas ellas afectarán a la inserción en mayor o menor medida. Son variables irreductibles del sujeto, le vienen dadas en cierta forma y las posibilidades de intervención sobre ellas es mínima. En el bloque de determinantes personales se incluyen aquellas variables que hacen referencia a las actitudes, adquisiciones, capacidades, habilidades y características propias de las personas.

Los recursos y las destrezas de inserción son aquellas destrezas y estrategias que un sujeto utiliza para la búsqueda de trabajo, como aquellos otros recursos sociales que le brindan apoyo durante este proceso. Por último, el proceso de inserción representa el momento puntual de búsqueda de trabajo que lleva emparejado unas conductas, unas expectativas y unas reacciones propias (Donoso y Figuera, 2007).

Empleabilidad

Para lograr entender el objetivo al que se quiere llevar a la población atendida en la práctica profesional es necesario comprender el concepto de *empleabilidad* desde sus orígenes.

Según Formichella y London (2013), “la palabra empleabilidad surgió de la palabra inglesa *employability*, que proviene de la unión de las palabras: *employ* (empleo) y *ability* (habilidad)” (p.80). Para tener una definición más amplia sobre este concepto, se pueden mencionar las palabras de Weinberg (2004, citado por Formichella y London, 2013):

La empleabilidad abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida (p.80).

Habilidades blandas

Se entiende como habilidades blandas, según Singer, Guzmán y Donoso (2009) “un conjunto de habilidades no-cognitivas esenciales para aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo” (p.1).

Resulta evidente la relevancia que dicho termino ha adquirido en el ámbito laboral para la mayoría de las empresas, en donde poco a poco la habilidad de las personas en determinadas aéreas, como el saber escuchar, trabajar en equipo, comunicarse asertivamente, el manejo de conflictos, la automotivación y otros se posicionan aun por encima de la formación y grado académico de quien aspira a un puesto determinado.

La evolución en los ambientes laborales ha dado apertura para que el conocimiento académico logre amalgamarse con todas aquellas competencias que faciliten una buena empatía, tolerancia, respeto y toda aquella suma de valores para un ambiente laboral pacífico y saludable.

Estas habilidades pueden hacer referencia al *saber ser*, en otras palabras, está relacionado al comportamiento que debería presentar una persona, o cuáles son las habilidades que debería poseer una persona para la ejecución de ciertas tareas, la interrelación con miembros de su ambiente familiar y laboral (Lagos, 2012).

Tipos de habilidades blandas.

De acuerdo con Singer, *et al.* (2009), la mayoría de las caracterizaciones de las competencias blandas distinguen tres categorías:

- Genéricas o conductuales: requeridas por cualquier tipo de trabajo, entre las que destacan habilidades interpersonales, integridad, proactividad e iniciativa, confiabilidad, y predisposición a aprender.
- Básicas o esenciales: se adaptan al tipo de cargo o de industria. Destacan Comunicación asertiva, Trabajo en equipo, Adaptabilidad y flexibilidad, Orientación al servicio, y Creatividad.
- Técnicas o funcionales: específicas a la descripción del cargo a desempeñar, tales como Manejo de conflictos, Conformación de equipos, Entrenamiento y tutoría de supervisados, Motivación y apoyo a supervisados, Emprendimiento, y Desarrollo de redes sociales (pp. 2-3).

Según la revista Utel Blog Universidad (2020), de acuerdo al Informe Infoempleo Adecco, existen diez habilidades blandas determinantes en la selección de un candidato en un proceso de reclutamiento:

- Trabajar en equipo. Esta capacidad se basa en las dotes para saber escuchar y hacer capacidad de análisis, entre otras.
- Resolución de conflictos. Este concepto se asocia a individuos que poseen excelentes capacidades de liderazgo.
- Organización y planificación. Consiste en la habilidad de distribuir y programar tareas.
- Actitud positiva. Comportamiento que se traslada al resto de compañeros.
- Proactividad. Define a personas con iniciativa. Esta cualidad impacta de manera positiva.
- Capacidad de empatía. La inteligencia emocional, que se basa en comprender lo que sienten los demás.
- Honestidad y ética profesional. Define a trabajadores leales y fieles.
- Capacidad de adaptación a los cambios. Amoldarse a las circunstancias del entorno.
- Tolerancia a la presión. Actuar de forma eficiente a pesar de las dificultades.
- Habilidad de comunicación: La comunicación escrita y verbal es una parte importante del trabajo moderno, aún más con la gran diversidad laboral de la actualidad.

Habilidades duras

Cuando una persona empieza a trabajar es, principalmente, un productor individual y en esa instancia las habilidades duras son esenciales, pero a medida que empieza interactuar con otros y colaborar o gestionar el trabajo de pares o personas bajo su dirección, las habilidades blandas se hacen esenciales.

Se puede decir que el concepto de habilidades duras abarca todas aquellas tareas llevadas a cabo por la mano de obra. Competencias que requieren conocimiento y manejo sobre un tema puntual. En la que el trabajador se siente con la destreza suficiente para desempeñarse en el puesto asignado de manera eficiente.

Se considera que las habilidades duras, como lo menciona Lagos (2012), se asimilan con mayor rapidez que sus hermanas las habilidades blandas, ya que estas últimas están íntimamente relacionadas con los rasgos de personalidad, es por esta razón que son más difíciles de enseñar. El contexto en cual está inserta la persona es fundamental al momento de observar el desarrollo de estas habilidades en los sujetos.

Competencias laborales

Es importante indicar que en la actualidad las habilidades blandas son también conocidas como competencias laborales, y son consideradas sumamente necesarias en los procesos de selección de personal, por lo que resulta importante ahondar un poco en esta definición.

Para Singer, *et al.* (2009), “las competencias laborales son un conjunto de capacidades esenciales para aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo. En mayor o menor medida, todas muestran las siguientes características” (pp. 4-5). Dentro de las competencias necesarias para implementar dentro del ambiente laboral estos autores proponen los siguientes:

- Transversales: son necesarias en todo tipo de empleo.
- Transferibles: se adquieren por procesos sistemáticos de enseñanza y aprendizaje.
- Generativas: permiten un desarrollo continuo de nuevas capacidades.
- Medibles: su adquisición y desempeño puede evaluarse de manera rigurosa. (Singer, 2009).

Si bien es cierto, hay habilidades que son inherentes al ser humano, hay otras que a partir de la experiencia de vida se van desarrollando aún más, y quedan también las que por decisión del individuo pueden incrementarse de acuerdo con sus necesidades y preparación en las mismas. Para ello resulta importante que puedan ser identificadas y potencializadas, ya que son una herramienta vital para que el individuo logre desarrollarse en la sociedad de la mejor manera posible, explotando al máximo sus habilidades.

Como se mencionó anteriormente, los procesos actuales de selección de personal, en la mayoría de las empresas, se basa en competencias y uno de los medios principales que le permite a la persona establecer ese primer contacto con la empresa es el currículum, que es la herramienta que le permite al postulante mostrar las habilidades con que cuenta y por las que resulta ser el mejor candidato para el puesto.

Currículum vitae

Según Puchol (2004), un currículum es un compendio resumido y esquemático de la vida laboral y formativa de una persona, redactado en forma tal que ponga de manifiesto la idoneidad de esta para ocupar un puesto de trabajo determinado.

El currículum vitae también es conocido como “resume” o simplemente con las siglas C.V., y en Latinoamérica, también se le conoce como hoja de vida. Puede ser considerado

de dos formas: como la historia de su vida o como un anuncio de sus habilidades. Los que se refieren a las habilidades tienden a ser más cortos y contienen solo información positiva y relevante para el puesto deseado.

Aamodt (2010) establece las siguientes recomendaciones para la elaboración del currículum:

- El currículum debe ser atractivo y fácil de leer, un CV puede tener un gran contenido, pero si no es atractivo, pocos entrevistadores querrán leerlo. El color blanco probablemente es el mejor, ya que este se puede escanear, copiar y ser enviada vía correo con más claridad que utilizando otros colores.
- El currículum no puede contener errores de escritura, ortográficos o gramaticales. Si se va a entregar una historia de vida laboral es importante tener el cuidado necesario al redactarlo. Se debe verificar antes de sacarle una impresión o ser enviado.
- El orden es indispensable, si la hoja de vida contiene manchones, arrugas o rayones no puede ser recibido, sin importar cuán calificado esté la persona para el puesto.
- El currículum debe hacer que el solicitante se vea tan calificado como le sea posible sin mentir ni exagerar en los datos proporcionados.
- La fotografía, aunque no se considera necesaria, si se decide colocar, no debe ser escaneada, de cuerpo completo, con efectos o a blanco y negro. Si se coloca una foto preferiblemente que esta sea de estudio, tipo visa o pasaporte. (p.149).

Por otra parte, este autor define tres tipos de currículum: el modelo cronológico, modelo psicológico y el modelo funcional.

- Modelo cronológico: enlista los puestos anteriores en orden, desde el más reciente, hasta el primero. Este tipo es útil para los solicitantes cuyos puestos previos se relacionan con sus planes futuros y cuyos historiales laborales, no contienen vacíos.
- Modelo psicológico o mixto: este tipo de currículum mezcla el modelo cronológico con el funcional. Inicia con un breve resumen de las fortalezas que posee el individuo.
- Modelo funcional: organiza los trabajos con base en las habilidades requeridas para desarrollar el puesto. Es especialmente útil para los solicitantes que estén cambiando de carrera o tengan vacíos en sus historiales laborales o no posean amplia experiencia laboral.

Para efectos de este informe utilizamos el modelo funcional el cual permite enfatizar en las competencias personales y los logros obtenidos a nivel laboral (p.149-p.153).

Partes que debe contener el currículum en el modelo funcional.

Las siguientes son las partes que debe tener un currículum, de acuerdo con Aamodt (2010):

- Datos personales: nombre completo, número de identificación, datos de contacto, permiso de conducir, número de colegiatura (de ser colegiado).
- Competencias personales y laborales: en este apartado se describen las habilidades o competencias con que cuenta y que pondría en función para el desempeño del puesto. Ejemplo: Soy una persona honrada, siempre trato de cumplir mi trabajo eficazmente, puntual, responsable, honesta, servicial, con facilidad para mantener buenas relaciones de trabajo, respetuosa, con capacidad

para seguir instrucciones y aprender nuevas tareas. Cuento con disponibilidad inmediata.

- Formación académica: en este apartado se coloca la información correspondiente al último grado académico, así como información de capacitaciones, talleres y cursos que sean relevantes para el puesto.
- Experiencia laboral: se recomienda indicar únicamente las últimas tres experiencias laborales. se debe indicar el nombre de la empresa, puesto que desempeño, funciones que realizo y el periodo por el cual laboró.
- Referencias profesionales: citar datos personales de personas con las que se ha relacionado en un ambiente laboral, no se debe poner más de tres personas y evitar que tengan algún grado de parentesco.

Todas las habilidades supra citadas, son puestas a prueba durante la entrevista laboral, la cual en muchos casos resulta ser un peldaño difícil de escalar y es justamente ahí donde radica la importancia de identificar y reafirmar las habilidades con que cuenta el postulante (p.150).

Entrevista laboral

Alles (2017) señala que

la entrevista es la herramienta por excelencia en la selección de personal; es uno de los factores que más influencia tienen en la decisión final de la aceptación de un candidato. Es un dialogo que se sostiene con un propósito definido. Entre el entrevistador y el entrevistado existe una correspondencia mutua y gran parte de la acción recíproca entre ambos consiste en posturas, gestos y otros modos de comunicación. (p.144).

De la anterior definición, se puede inferir que es la entrevista la herramienta en la cual el postulante se presenta ya en forma personal y mediante la cual conoce la empresa o el espacio laboral en que se desempeñará. Se convierte en el recurso número uno en el proceso de selección del personal y en el mejor espacio para que el candidato al puesto demuestre las habilidades que posee.

Tipos de entrevista.

Para Aamodt (2010), las entrevistas varían en tres factores principales: estructura, estilo y medio. Según la estructura, existen dos tipos de entrevista:

- Entrevista estructurada: es aquella donde la fuente de preguntas es un análisis de puesto (preguntas relacionadas con el puesto), se realizan las mismas preguntas a todos los solicitantes y existe una puntuación estandarizada clave para evaluar cada respuesta.
- Entrevista no estructurada: es en la que los entrevistadores son libres de preguntar lo que deseen, no requieren consistencia en lo que preguntan a cada solicitante y pueden asignar calificaciones según su propia discreción (p.134).

De acuerdo con el estilo, se determina la entrevista por el número de entrevistados y de entrevistadores. Este autor cita la entrevista uno a uno, la entrevista grupal, la entrevista en serie, la entrevista de regreso y la entrevista panel.

En cuanto al medio, Aamodt (2010) señala la entrevista cara a cara, la entrevista telefónica, la entrevista escrita y la entrevista por videoconferencia.

Por su parte, Alles (2017), menciona los siguientes tipos de entrevistas:

- Entrevista de panel: es aquella en la cual varios entrevistadores evalúan a un candidato o postulante.
- Entrevista en serie: es cuando un candidato es entrevistado secuencialmente por varios entrevistadores.
- Entrevista grupal: la administración de una revista grupal requiere entrevistadores muy experimentados, esta clase de entrevista se utiliza en procesos de selección masivos.
- Entrevista por eventos conductuales o incidentes críticos: esta entrevista evalúa competencias en profundidad, explorando los incidentes críticos y los comportamientos de cada persona.
- Entrevista situacional: entrevista en la cual se le plantea al entrevistado una situación hipotética, con el propósito de analizar el modo en que la resuelve.
- Entrevista simulada: tipo de entrevista en la que dos personas asumen roles previamente asignados.
- Entrevista por competencias: permite evaluar a un candidato que participa en el proceso de selección considerando esencialmente sus competencias a través de preguntas específicas (p.145).

Para el presente informe, es importante detallar más la entrevista por competencias, mediante la cual se puede ahondar en las habilidades que se quieren identificar en el postulante. Durante esta, se pueden realizar diferentes preguntas. De acuerdo con Page (s.

f.), las entrevista por competencias se pueden agrupar en cinco áreas, según las competencias que se miden:

- Competencias individuales: estas preguntas hacen referencia a aspectos tales como: el conocimiento, la flexibilidad, tenacidad, firmeza, integridad personal, la toma de riesgos y la independencia. Un ejemplo es: “Hábleme de un momento en el que el trabajo que había hecho fue cuestionado”.
- Competencias motivacionales: estas preguntas deben mostrar aspectos tales como: la motivación, la orientación a resultados, energía, resistencia, iniciativa y capacidad de enfoque. Un ejemplo de pregunta es: “¿Cuándo fue la última vez que sintió que el trabajo realizado fue el más duro y a la vez tener la mayor sensación de éxito?”
- Competencias analíticas: preguntas referentes a aspectos sobre el aprendizaje práctico, habilidades en la toma de decisiones, capacidad de análisis, la innovación, resolución de problemas y la atención al detalle. Un ejemplo es: “Explique un momento en el que identificó un nuevo enfoque a un problema”.
- Competencias de liderazgo: estas se refieren a aspectos tales como: liderazgo, sensibilidad social, pensamiento estratégico, control de gestión y gestión de proyectos. Un ejemplo de pregunta es: “¿Alguna vez ha gestionado un equipo para conseguir un objetivo, y si es así, ¿cómo?”
- Competencias interpersonales: estas demostrarán de un candidato: el liderazgo, las competencias sociales y las habilidades de trabajo en equipo. Un ejemplo de pregunta es: “Describa una situación en la que trabajó con éxito como parte de un equipo” (párrs. 3-7).

Para confirmar que las respuestas son las esperadas, en la entrevista por competencias, se utiliza el método STAR, que se desglosa como situación, tarea, acción y resultados. Es a partir de ese parámetro que el candidato demuestra la situación ocurrida, su responsabilidad en la misma, las acciones que tomo y el resultado obtenido.

Metodología aplicada

Durante la práctica supervisada se trabajó tanto individualmente como a nivel grupal en la capacitación sobre habilidades blandas que permitan a la población fortalecer su perfil ocupacional, así como también fortalecerse emocionalmente y sentirse capaces de producir y conseguir su propio empleo; para lo cual se realizaron sesiones de trabajo individuales y grupales, con el fin de que los participantes pudiesen apoyarse unos a otros.

En el tiempo que se llevó a cabo la práctica profesional supervisada se tuvo la oportunidad de colaborar, con el proceso de formación en habilidades blandas para la empleabilidad con un grupo de privados de libertad del centro penal del adulto mayor.

En este proceso se desarrollaron algunos temas referentes a la reinserción laboral de estas personas, posterior a su paso por el centro penal, del cual egresan ya con una edad avanzada, lo que se convierte en una limitante para ellos en la búsqueda de nuevas oportunidades laborales.

La práctica profesional inició con una entrevista con el director del centro penal, en la cual indica los horarios y la estrategia que él considera pertinente utilizar para el abordaje de la población.

En esa entrevista, el director detalla la limitación de recursos el recurso con que cuenta, ya que carece de psicólogo de planta, así como también de trabajador social, los cuales son recurso compartido entre varios centros penales de la zona.

En esta reunión se establece el horario en que se debe asistir al centro de atención institucional y se hace revisión del anteproyecto presentado por la practicante y con el cual iniciara la práctica profesional supervisada.

El tiempo de duración del desarrollo de la práctica profesional supervisada fue de trescientas veinte horas, durante las cuales se realizaron talleres grupales, entrevistas individuales, procesos de psico educación y capacitaciones magistrales; adicional a esto, se les brindó información sobre las diferentes opciones de formación y capacitación que podrían obtener en diferentes instituciones como el Instituto Nacional de Aprendizaje y en la Universidad Nacional sobre lo que podría ser considerado como oportunidad laboral, desarrollando su propio emprendimiento.

Población atendida durante el proceso de la práctica

Durante el cumplimiento de las horas de práctica profesional, se comienza con una entrevista inicial a ciento veinte privados de libertad, con la finalidad de poder seleccionar la muestra de veinticuatro personas que fueron atendidos en el proceso. Las personas atendidas rondaban los 65 a los 70 años. Los detalles o parámetros de inclusión de la muestra serán definidos más adelante.

Procesos

Proceso número 1. Entrevista individual.

La entrevista individual iniciaba explicando al privado de libertad en qué consistiría el proceso, así como los beneficios que podrían obtener de formar parte de la muestra. Lo

anterior, con la finalidad de generar rapport con el entrevistado y generarle seguridad y confianza de que la información proporcionada, sería administrada con la confidencialidad debida. Con base en la información obtenida por parte de la practicante durante el proceso, el candidato indicaba si deseaba ser parte del proceso o si no tenía interés en el mismo.

Una vez que se contaba con la autorización del candidato se iniciaba con la elaboración de la ficha técnica, para determinar cuáles de los privados de libertad cumplían con los criterios previamente establecidos para ser parte de la muestra final de la práctica. La duración de la entrevista era de aproximadamente treinta minutos.

Dentro de la información requerida se incluían los siguientes aspectos:

- Datos personales.
- Redes de apoyo.
- Formación académica.
- Tiempo faltante de la pena.
- Tipo de delito (con la finalidad de valorar el tipo de actividades que podía realizar al egresar del centro penal.
- Experiencia laboral.

Ejemplos de preguntas planteadas durante la entrevista.

Estas son algunas de las preguntas planteadas:

¿Cuenta usted con apoyo de familiares y amistades, para cuando salga de prisión?

¿Tiene información sobre el tiempo que le resta para cumplir la pena?

¿Cuál fue su última experiencia laboral?

¿En qué áreas considera que podría laborar al egresar del penal?

¿Último grado académico?

Proceso número 2. Selección de la muestra.

Tomando como referencia la información obtenida en las entrevistas y teniendo en cuenta los criterios supra citados, fueron seleccionados veinticuatro privados de libertad para la realización del proyecto.

Dentro de los parámetros utilizados para la selección de la muestra, se encuentran la edad del privado de libertad, nivel de alfabetización, delito por el cual cumplía pena y el tiempo restante para el cumplimiento de su pena o el beneficio otorgado por el instituto de criminología de la mitad de la sanción punitiva.

Es importante indicar, que de las veinticuatro personas que iniciaron el proceso, lo concluyeron dieciocho de ellos.

Las edades de los participantes oscilaron entre los 62 y los 68 años, aunque en Costa Rica, se considera a la persona como adulta mayor a partir de los 65 años, sin embargo, hay personas recluidas en el centro penal, aun sin cumplir los 65 años, con la finalidad de brindarles mejor atención y mayor protección. En cuanto a la ocupación de los participantes antes de ingresar al centro penal, la mayoría se desempeñaba en labores agrícolas y de construcción, sin embargo, dentro de la muestra se contó también con otro tipo de actividades como ebanistería, jardinería, mecánica y pensionados.

Proceso número 3. Entrevista por competencias.

En esta parte de la práctica supervisada, se llevó a cabo una entrevista individual para indagar sobre el conocimiento que tenían los participantes de lo que son las habilidades blandas e identificar las competencias que cada uno poseía y las que se debían potenciar en cada uno de los participantes.

Durante la entrevista, se trabajaron en algunas preguntas que permitieran identificar las habilidades presentes en los participantes.

Posterior a la entrevista, se logró determinar que la mayoría de los participantes contaban con poco manejo de las emociones, lo que les generaba frustración y enojo, provocando que se quedaran solo en el intento de conseguir trabajo.

En virtud de que en el caso de la muestra que se utilizó, es importante indicar que se trabajó en potenciar las habilidades que, identificadas, por ejemplo, actitud positiva, comunicación asertiva, seguir instrucciones y espíritu de colaboración.

También se trabajó en identificar las situaciones o experiencias que ellos consideraban que los habían llevado a perder oportunidades laborales anteriores, para que cada uno identificara en que fallaron y cuáles eran los correctivos que se debían implementar.

Lo anterior se realizaba a través de preguntas que los llevaran a ellos mismos a identificar sus falencias, como, por ejemplo:

¿Recuerda algún error que haya cometido al perder su último empleo?

¿Si tuviera que mejorar algún aspecto de su desempeño laboral cual sería?

¿De las habilidades que hemos visto, cuales considera que debe mejorar?

¿Qué características considera que posee y que es importante potenciar?

¿Cuáles son sus principales habilidades o atributos para conseguir un empleo?

Proceso número 4. Elaboración del currículum vitae.

Esta parte del proceso se inició con una reunión grupal en la cual se le brinda toda la información referente al currículum vitae y su importancia. Durante el proceso, se procura generar conciencia en cuánto a que su currículum es su carta de presentación y significa el primer acercamiento que tendrán con la empresa por lo que es importante que este realizado con la información necesaria y requerida por las empresas.

Para la elaboración del currículum se utilizó el modelo funcional, porque es el que permite potenciar las competencias personales y los logros obtenidos a nivel laboral. Durante la charla general se proyectó el formato de currículum a utilizar y se explicó cada una de las secciones y su importancia. Dentro de las cuales se encuentran los datos personales, competencias personales y laborales, formación académica, experiencia laboral y referencias profesionales.

Se abordaron las variaciones que se dieron en el Código Procesal Laboral con la finalidad de evitar cualquier tipo de discriminación, se omiten datos que ya no es necesario citar, como el estado civil, genero, fotografía y otros.

También se les hizo énfasis que un currículum completo incluye una serie de documentos como copia de la cédula de identidad, títulos obtenidos y otro tipo de cursos realizados, así como cartas de referencia de empleos anteriores y hoja de delincuencia. Todos los documentos supra citados, deben estar actualizados y en óptimas condiciones.

Es importante indicar que por las características que presentaba la muestra y el lugar en el cual estaban recluidos, y debido a que no cuentan con computadoras, se les hizo entrega

de la herramienta impresa, la cual cada uno debía completar con su información y posteriormente se realizó una devolución individual.

Una vez finalizada la revisión con cada uno de ellos, se procedía con la transcripción del documento y se les entregaba el currículo impreso de cada uno, el cual era incluido en su expediente.

Proceso número 5. Taller de habilidades blandas enfocadas a la empleabilidad.

Objetivo: Lograr mediante una dinámica grupal, que los participantes desarrollen la comunicación asertiva, el trabajo en equipo y la resolución de conflictos.

Durante la realización de la práctica supervisada se trabajó mediante una charla sobre las habilidades blandas, básicamente enfocadas en el trabajo en equipo, la inteligencia emocional, comunicación asertiva y resolución de conflictos.

La actividad se realizó en una pequeña aula del centro penal, en la cual se les presentó mediante una charla magistral, el concepto de habilidades blandas y se les indicó las más importantes a desarrollar durante el taller que se llevaría a cabo.

Posteriormente se trabajó en la dinámica “el gusanito”, en la cual debían mediante trabajo en equipo resolver una serie de situaciones que se les indicaban y que podrían presentarse en sus vidas cuando realizan actividades en conjunto.

El ejercicio consistía en armar grupos de cuatro personas, los cuales debían tirar un dado y avanzar en el gusano hasta el espacio asignado, en el cual se describía una situación específica, la cual debían resolver en conjunto. El objetivo de la actividad era potencializar la buena comunicación y el trabajo en equipo para la resolución de problemas, mediante un abordaje con inteligencia emocional.

Para llevar a cabo dicha actividad, se les entrego una hoja con el dibujo de un gusano, en cada círculo del cuerpo, se presentaba un problema, el cual debían abordar, según les correspondiera, brindando una serie de posibles soluciones o estrategias para alcanzar la resolución al problema descrito.

Proceso número 6. Cine foro “En busca de la felicidad”.

Objetivo: Incentivar en los participantes la importancia de luchar y no darse por vencido ante las dificultades, identificando en el cine foro que siempre hay situaciones complicadas que se pueden superar y que permiten alcanzar la felicidad.

Descripción de la película.

La película describe la historia de Chris Gardner, padre de un pequeño con el que vive en San Francisco. Gardner se dedica a la venta de una novedosa máquina con aplicaciones en la medicina para la exploración de la densidad ósea: en la cual había puesto no solo su esfuerzo y capital, sino también su esperanza por salir adelante con su fabricación.

Pero la comunidad médica considero que era poco práctico e innecesario. De esta manera sus preocupaciones y dificultades económicas aumentan cada día, causando una serie de crisis familiares con su esposa, lo que complico la situación.

Sin embargo, su ejemplar motivación se muestra inquebrantable. Entre sus principales metas Chris se había enfocado en ser agente corredor de bolsa, aprovechando sus capacidades en los números. Por la que decide inscribirse en un programa de riguroso entrenamiento, pero sin recibir pago alguno, para ser elegido parte del equipo de trabajo.

Chris intenta entrevistarse con el jefe encargado de la selección del nuevo personal; sin embargo, atraviesa muchas dificultades para lograr entregarle personalmente su currículo y presentar sus capacidades, pero no se da por vencido.

En medio de la crisis, su esposa decide abandonarlo a él y a su hijo y alejarse de los problemas. Los peores días de su vida habían llegado, estaba en la calle y debió buscar refugio en una pensión del estado. Las deudas estaban en un punto sin salida, cuando recibe la llamada de Twistle dándole una cita para una entrevista entre los 20 aspirantes al empleo. Pero Chris es arrestado el día anterior a la entrevista por evasión de impuestos, razón por la cual debe invertir sus últimos dólares en el pago de la fianza, para cumplir con la cita.

A pesar de las dificultades, Chris logra llegar a tiempo y causar una excelente impresión con sus evaluadores, quienes deciden darle el trabajo como corredor de bolsa. Es así como se convierte en un destacado ejecutivo, logrando importantes negocios que lo promueven como un exitoso inversionista financiero, permitiéndole crear pronto una gran fortuna económica y ser reconocido como uno de los más sobresalientes profesionales del sector en los Estados Unidos.

Los asistentes al cine foro, lograron identificarse con el personaje de la película, e interiorizaron que al igual que el protagonista, en medio de las pruebas y las luchas por las que habían pasado, existía la posibilidad de salir adelante y que podrían aspirar a nuevas oportunidades, las cuales dependían de su buena actitud hacia la resolución de problemas y de la inteligencia emocional con que los abordarían.

Fue motivo de mucha satisfacción la respuesta de los participantes ante esta actividad, cuando hablaban del futuro y de nuevas oportunidades, ya que ellos se convencieron de que sí había un futuro para ellos y podían lograrlo con esfuerzo y dedicación.

Participación en dos ferias de artesanías en compañía de la practicante.

En cumplimiento del tercer objetivo específico y como parte de las actividades realizadas junto a los internos, se asistió junto a un grupo de ellos y la terapeuta ocupacional a dos pequeñas ferias que se realizaron para exponer los productos artesanales que ellos realizan en el penal, dentro de los cuales se encuentran rosarios, cuadros, trabajos en ebanistería y talabartería. Lo anterior con la finalidad de que los privados de libertad pudiesen visibilizar otras oportunidades para generar recursos y subsistir cuando egresaran del penal.

Alcances y limitaciones de la práctica

Alcances

- Se logra el cumplimiento de las horas de la práctica profesional.
- Se abarcan los objetivos propuestos.
- Se establece un *insight* con los privados de libertad.
- Se logra potenciar a los privados sobre las habilidades blandas que cada uno posee.
- Se crea una conciencia de superación que los participantes interiorizaron.
- Se brindan las herramientas para la adecuada confección de un currículum.
- Se brinda acompañamiento a los privados de libertad a la feria de artesanías, para la exposición de los productos que realizan en el penal.

Limitaciones

- La institución no cuenta con una sala de reuniones acorde para trabajar en la realización de reuniones o talleres.
- No se contó con seguimiento detallado de la tutora de la práctica.

- A raíz de la falta de supervisión de la tutora, fue necesario replantear en varias ocasiones los objetivos del trabajo.
- Resultó complicado trabajar con privados de libertad, debido a las características de la población, al inicio no sentían la confianza para hablar de sus situaciones personales.
- La mayoría de los participantes no sabían leer ni escribir, lo que dificultó el proceso, por lo que fue necesario brindar una atención más personalizada.
- La muestra seleccionada era de personas mayores, la mayoría sin preparación académica, lo que dificultaba que pudiesen encontrar un empleo.
- En el proceso se presentó la deserción de dos de los participantes de la muestra.

Conclusiones y recomendaciones

Conclusiones

Después de realizada la práctica supervisada, se concluye, que por el tipo de características que posee la población estudiada, resulta necesario estimular las habilidades blandas en la persona adulta mayor privado de libertad para su reinserción laboral, como trabajo en equipo, inteligencia emocional, comunicación asertiva y resolución de conflictos. Lo anterior, teniendo en cuenta que se trabajó con población entre los 62 y los 68 años, lo que ya por si es una limitante, más aún, si aunado a ello, se tiene el hecho de que su hoja de vida saldrá manchada, lo que dificulta más su proceso de reinserción laboral.

Para efectos de la población con la que se trabajó, se determina que debido a que no contaban con una continuidad laboral, el currículo más adecuado para ellos era el modelo

funcional, en el que se resaltan sus habilidades y competencias para desempeñar un determinado puesto al que aspiren.

Un proceso de formación en elaboración de curriculum y habilidades blandas, resulta de suma importancia para el privado de libertad, ya que les permitiría prepararse para obtener un acercamiento al mundo laboral y es el primer contacto con el futuro empleador.

Es importante resaltar, que la población estudiada, requiere contar con las herramientas necesarias para poder iniciar su reinserción laboral, debido a que, en la mayor parte de los casos, no cuentan con redes de apoyo familiar y requieren tener una oferta laboral para poder obtener el beneficio de la libertad que otorga el instituto de criminología al llegar a la mitad de la pena.

Al desarrollar el taller sobre habilidades blandas, los privados de libertad lograron identificar las fortalezas con las que contaban para explotarla adecuadamente en un proceso de selección de personal, además de trabajar en las que no tenían y que hoy en día son de suma importancia, como la comunicación asertiva en la entrevista laboral, mediante la cual pueden abrirse opciones laborales para ellos si logran superarla satisfactoriamente.

Con la realización del taller sobre elaboración de currículum vitae y estrategias de comunicación en una entrevista laboral, los privados de libertad pudieron conocer las estrategias y herramientas para hacer su currículum vitae, debido a que la mayoría de ellos nunca habían confeccionado un currículum.

Resulta muy importante trabajar en fomentar el emprendimiento como alternativa de empleo, puesto que, en la mayoría de los casos, dentro del penal, realizaban algún tipo de trabajo como elaboración de rosarios, bisutería, trabajos en madera, pintura de cuadros;

habilidades que pueden explotar para obtener ingresos para su subsistencia. Lo anterior se evidencio en las dos ferias en las cuales expusieron sus productos.

Recomendaciones

Al centro penal.

Es importante que se cuente con un psicólogo de planta para que brinde atención y acompañamiento a los privados de libertad, ya que el psicólogo que realiza esa labor es compartido entre varios centros penales, por lo que el acompañamiento no es lo más óptimo.

Brindar un acompañamiento más personalizado en reinserción laboral para los privados de libertad que están prontos a cumplir su pena.

Acondicionar un espacio físico en el cual se pueda trabajar más en sesiones de grupo.

Se recomienda valorar la posibilidad de establecer convenios para la preparación en áreas técnicas a los privados de libertad que deseen desarrollar las habilidades que poseen, mientras cumplen su pena y que pueden generarles ingresos económicos al salir del centro.

A la universidad.

Es importante que se verifique que realmente el estudiante cuente durante la realización de la práctica profesional supervisada, con el acompañamiento del tutor universitario, con el fin de obtener el mayor progreso durante este periodo.

Que se modifique la forma en que la universidad califica la practica supervisada, ya que uno como estudiante, escoge la práctica profesional supervisada para no realizar un trabajo escrito interminable como este, el cual al final, siempre obligan a que uno lo haga, resultando exactamente igual que hacer la tesis.

Referencias

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional: un enfoque aplicado*. (6.^a ed.). México: Cengage Learning.
- Alles, M. (2017). *Elija el mejor. La entrevista en selección de personas. La entrevista por competencias*. Uruguay: Grupo editorial Granica.
- American Psychological Association. (2009). *Publication Manual*. (6th. Edition). Washington, DC: American Psychological Association.
- Aránguiz, E. (2006). Psicología y desempleo. *Psicología y Desempleo. Revista Internacional de Psicología*, Vol. 7 (02), pp. 1–19. Recuperado de:
<https://www.revistapsicologia.org/index.php/revista/article/view/40>
- Donoso, T. y Figuera, P. (2007). Niveles de diagnóstico en los procesos de inserción y orientación profesional. *Revista Electronic Journal of Research in Educational Psychology*, Vol 5, num, 1 (11), pp. 103-124. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/2931/293121941007.pdf>
- Formichella, M. M. y London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, núm. 47, setiembre-diciembre 2013, pp. 79-91. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/815/81529190007.pdf>
- Lagos, C. (2012). Aprendizaje experiencial en el desarrollo de habilidades "blandas": desde la visión de los alumnos líderes de I° a IV° medio. (Tesis de pregrado, Universidad Alberto Hurtado, Santiago de Chile). Recuperado de:
<http://repositorio.uahurtado.cl/handle/11242/5549>
- Littlewood, H. y Uribe, J. (2018). *Psicología organizacional en Latinoamérica*. México: Manual Moderno S.A. de C.V.

M.A. (2018). *Hacia que perfiles tienen que ir los programas de reinserción laboral*.

HRTrends. Recuperado de: <https://empresas.infoempleo.com/hrtrends/programas-reinsercion-laboral>

Management & Empleo. (2020). *Las 10 habilidades blandas que demandará el mercado*

laboral en el futuro. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/10-habilidades-blandas-demandara-mercado-laboral-futuro-nnda-nnlt-261487-noticia/>

Menéndez, M. (2018). Ramas de la psicología y sus definiciones. [Entrada de blog].

Recuperado de: https://www.psicologia-online.com/ramas-de-la-psicologia-y-sus-definiciones-4193.html#anchor_11

Ministerio de Justicia y Paz. (2020a). *Estructura organizativa*. Recuperado de:

<http://mjp.go.cr/Acerca?nom=historia-institucional>

Ministerio de Justicia y Paz. (2020b). *Historia institucional*. Recuperado de :

<http://mjp.go.cr/Acerca?nom=historia-institucional>

Ministerio de Justicia y Paz. (2020c). *Marco filosófico*. Recuperado de:

<http://mjp.go.cr/Acerca?nom=historia-institucional>

Page, M. (s. f.). *Cómo realizar una entrevista por competencias*. Recuperado de:

<https://www.michaelpage.es/advice/empresas/atraer-y-retener-talento/c%C3%B3mo-realizar-una-entrevista-por-competencias>

Puchol, L. (2004). *El libro del currículum vitae*. (3ra. ed.). España: Editorial Díaz de Santos.

Singer, M., Guzmán, R. y Donoso, P. (2009). *Entrenando competencias blandas*.

Recuperado de:

http://www.inacap.cl/tportal/portales/tp90b5f9d07o144/uploadImg/File/PDF/Entrenando_Competicias_Blandas_en_Jovenes.pdf

Utel Blog Universidad. (2020). *Que son habilidades blandas y porque son tan valoradas.*

Recuperado de: <https://www.utel.edu.mx/blog/dia-a-dia/retos-profesionales/que-son-las-habilidades-blandas-y-por-que-son-tan-valoradas/>

Anexos

Anexo 1. Encuesta

UNIVERSIDAD ADVENTISTA DE CENTROAMÉRICA ESCUELA DE PSICOLOGÍA

La siguiente encuesta es confidencial, complete sus datos personales y escribir sí o no en cada ítem.

DATOS PERSONALES

1. Nombre completo: _____
2. Edad en años y meses: _____
3. Escolaridad: _____
4. Profesión u oficio: _____
5. Estado civil: _____
6. Ha recibido valoración psicológica: Si _____ No _____
7. Padece actualmente alguna enfermedad: Si ___ No ___ (en caso afirmativo, especifique)

8. Nombre los últimos tres empleos u ocupaciones que ha desempeñado:

9. Ha desempeñado funciones laborales a nivel de grupo: Si _____ No _____
10. Como se ha sentido realizando trabajos con otros compañeros:

11. Cuando recibe una orden, cuál es su actitud:

12. Cuáles son las habilidades que las personas le reconocen:

13. Prefiere trabajar solo o acompañado:

Anexo 2 Currículo Vitae

Nombre completo

I. Datos Personales:

Número de Cédula:

Teléfono celular:

Teléfono fijo:

Correo Electrónico:

Licencia de conducir:

Colegiatura:

Carné de Manipulación de Alimentos:

II. Habilidades y competencias personales:

Soy una persona honrada, siempre trato de cumplir mi trabajo eficazmente, puntual, responsable, honesta, servicial, con facilidad para mantener buenas relaciones de trabajo, respetuosa, con capacidad para seguir instrucciones y aprender nuevas tareas. Cuento con disponibilidad inmediata.

III. Formación Académica:

(Año). Título. Institución. Poner en orden cronológico descendente.

Cursos

(Año). Título. Institución. Poner en orden cronológico descendente.

IV. Experiencia Laboral

Empresa:

Puesto desempeñado:

Período:

Empresa:

Puesto desempeñado:

Período:

Empresa:

Puesto desempeñado:

Período:

V. Referencias Personales:

Nombre:

Ocupación:

Teléfono:

Nombre:

Ocupación:

Teléfono: