FICHA TÉCNICA: FICHA TÉCNICA PSICOSOCIAL – TALLER FIS: FORMACIÓN INTEGRAL DEL SER.

COMPONANTE: EMPLEABILIDAD Y EMPRENDIMIENTO.	**PROYECTO MARCO:** SERVICIO DE ATENCIÓN INTEGRAL A LA POBLACIÓN MIGRANTE – PROGRAMA INTÉGRATE+.
ENTIDAD EJECUTORA: SECRETARÍA DISTRITAL DE DESARROLLO ECONÓMICO.	**DURACIÓN TOTAL:** 3 HORAS.
FACILITADORES: ANGIE ALTAMAR ANDREA BLANCO LICETH GARIZABALO VANESSA OROZCO	**POBLACIÓN META:** PERSONAS MIGRANTES, RETORNADAS Y DE ACOGIDA ENTRE 18 Y 60 AÑOS.

Fase 1. Contexto y justificación.

El Taller FIS – Formación Integral del Ser surge como estrategia del componente de Empleabilidad y Emprendimiento para el Proyecto Intégrate+, ejecutado por la Oficina De Inclusión y Desarrollo Productivo en alianza con el BID y la AECID, con el propósito de fortalecer la inclusión laboral y social de la población migrante, retornada y de acogida.

Este taller traslada los procesos de orientación laboral al territorio, ofreciendo un espacio dinámico, pedagógico y psicosocial, donde los participantes reconocen sus capacidades, se preparan para procesos de selección y fortalecen su perfil ocupacional desde la práctica.

La propuesta se fundamenta en el modelo de competencias laborales (OIT, 2021; Ministerio de Trabajo, 2016), que integra tres dimensiones:

- Saber: conocimientos técnicos.
- Saber hacer: habilidades prácticas.
- Saber ser: actitudes y valores.

De forma complementaria, incorpora la teoría del aprendizaje experiencial (Kolb, 1984), que plantea que el aprendizaje más efectivo se produce cuando las personas experimentan, reflexionan y aplican lo aprendido.

Objetivo general.

Fortalecer las competencias personales, sociales y laborales de los participantes mediante estrategias vivenciales y reflexivas que promuevan el autoconocimiento, la preparación para entrevistas y la comprensión de las pruebas psicotécnicas como parte del proceso de empleabilidad.

Objetivos específicos.

- Comprender los elementos esenciales de las competencias laborales (saber, saber hacer y saber ser).
- Identificar las partes clave de una hoja de vida efectiva y reconocer su valor como carta de presentación.
- Adquirir herramientas para desenvolverse con seguridad durante una entrevista laboral.
- Conocer el propósito y los tipos de pruebas psicotécnicas, reconociendo su valor dentro de los procesos de selección.

Fase 2. Estructura metodológica del taller.

- Enfoque metodológico: Organizacional–comunitario.
- Estrategia pedagógica: “Aprender haciendo” (vivencial, participativa y reflexiva).

Bloque 1. Competencias laborales.

Desarrollo temático.

El concepto de *competencia laboral* se entiende como la integración de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber ser), aplicadas en contextos productivos reales. De acuerdo con la OIT, una persona competente no solo posee información, sino que actúa de forma eficaz, ética y colaborativa frente a los desafíos laborales.

En este bloque se promueve la reflexión sobre la importancia de:

- La formación continua y el aprendizaje práctico.
- El trabajo en equipo y la comunicación como habilidades transversales.
- La actitud como factor diferenciador en la empleabilidad.

Aplicación metodológica.

Actividad: "Tres columnas"

- El facilitador explica brevemente los tres componentes.
- En un papel bond, los participantes dibujan tres columnas tituladas *Saber, Saber Hacer, Saber Ser.*
- Se escriben ejemplos cotidianos o laborales que representen cada uno.
- Se reflexiona sobre la importancia de mantener equilibrio entre ellos.

Frase guía: "Ser competente no es saberlo todo, sino saber aplicar lo que sabes con actitud y propósito."

Materiales: papel bond, marcadores, cinta adhesiva.

Resultado esperado: comprensión de los tres componentes de la competencia laboral y su relación con el desempeño personal.

Bloque 2. Hoja de vida y entrevista laboral.

Desarrollo temático

La *hoja de vida* es la carta de presentación del trabajador, pero también un ejercicio de autoconocimiento y organización personal. En este bloque se enseña cómo estructurarla de manera clara y coherente con el perfil ocupacional del participante. De igual forma, se aborda la entrevista laboral como un espacio de comunicación bidireccional, donde se evalúan tanto conocimientos como comportamientos y valores.

Conceptos clave:

- Elementos básicos de una hoja de vida: datos personales, formación, experiencia, competencias.
- Preparación para la entrevista: presentación, puntualidad, expresión verbal y no verbal.
- Manejo emocional: confianza, calma y autenticidad.

Aplicación metodológica.

Actividad 1: "Tres cosas sobre mí". Cada participante identifica una fortaleza, una habilidad y un valor que lo caractericen.

Actividad 2: "Pregunta y responde". En grupos pequeños, se reparten tres tarjetas de entrevista (ej. "¿Qué te motiva a trabajar?", "¿Cómo manejas los errores?", "¿Qué puedes aportar a un equipo?"). Los participantes se turnan para responder y observarse entre sí.

Reflexión final: "Una entrevista no se pasa con respuestas perfectas, sino con autenticidad y coherencia entre lo que dices y lo que haces."

Materiales: tarjetas de preguntas, papel bond, marcadores.

Resultado esperado: fortalecimiento de la autopercepción laboral y de las habilidades comunicativas para contextos de selección.

Bloque 3. Pruebas psicotécnicas.

Desarrollo temático.

Las *pruebas psicotécnicas* son herramientas utilizadas en los procesos de selección para evaluar aspectos como razonamiento, personalidad, atención y valores.

Se explican los principales tipos:

- **Prueba Wartegg:** La prueba Wartegg busca evaluar aspectos de la personalidad del individuo, a través de la interpretación de dibujos que el evaluado debe completar.
- **DISC / 16PF:** Exploran rasgos de personalidad y conducta.
- **Valanti:** Cuestionario psicotécnico que mide el sistema de valores y la prioridad que das a distintas conductas, usado en selección y orientación laboral.

El propósito no es "pasar" o "fallar" una prueba, sino **mostrar coherencia y equilibrio personal**, siguiendo las instrucciones con calma y honestidad.

Aplicación metodológica

Minipráctica: "Piensa con calma"

- El facilitador entrega dos ejemplos de prueba: una secuencia lógica y una pregunta tipo Likert.
- Los participantes resuelven en grupo y se reflexiona sobre la importancia de leer con atención y mantener serenidad.

Frase guía: "Las pruebas no buscan perfección, buscan coherencia entre lo que piensas, haces y eres."

Materiales: ejemplos impresos de pruebas, lápices o esferos, hojas blancas.

Resultado esperado: comprensión básica del propósito de las pruebas psicotécnicas y manejo emocional ante ellas.

Fase 3. Cierre.

Desarrollo temático
El cierre busca consolidar el sentido de identidad laboral y la autovaloración de las capacidades individuales.
Se plantea que cada persona posee un *sello personal*, entendido como el conjunto de valores, comportamientos y actitudes que la distinguen en el entorno de trabajo.

Temas de reflexión:

- La importancia de la ética, la responsabilidad y la empatía.
- Cómo las pequeñas acciones reflejan nuestro compromiso.
- El valor del autoconocimiento como herramienta para el crecimiento profesional.

Aplicación metodológica

Dinámica: "Mi sello personal"

- Cada participante recibe una tarjeta con el título "Mi sello personal es…".
- Escribe una palabra o valor que lo defina como trabajador (ej. compromiso, disciplina, empatía).
- Se pegan todas las tarjetas en un mural común y se hace una breve reflexión grupal.

Frase de cierre: "Tu sello personal es la huella que dejas en cualquier lugar donde trabajes."

Materiales: tarjetas pequeñas, papel bond, marcadores, cinta adhesiva.

Resultado esperado: fortalecimiento de la identidad laboral, la autoconfianza y el sentido de propósito.

Fundamentación científica y organizacional.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021): El desarrollo de competencias mejora la productividad, la empleabilidad y la inclusión laboral en poblaciones vulnerables.
- Ministerio de Trabajo de Colombia (2016): La gestión por competencias articula el desempeño individual con las demandas del mercado.
- Kolb, D. (1984): Experiential Learning demuestra que la práctica y la reflexión fortalecen el aprendizaje significativo.
- Banco Mundial (2022): Las habilidades blandas aumentan en 30 % la posibilidad de inserción laboral sostenible.
- Cattell (1946) y Raven (1938): Validan el uso de pruebas psicotécnicas estandarizadas para medir razonamiento, personalidad y ajuste ocupacional.

Evaluación del taller.

Tipo:
1. Cualitativa.
2. Cuantitativa.
3. Autoevaluación.

Instrumento:
1. Observación participativa.
2. Lista de chequeo.
3. Tarjeta de cierre.

Indicadores:
1. Demuestra interés, comprensión y participación.
2. Identifica correctamente los componentes de la competencia laboral y las fases del proceso de selección.
3. Expresa al menos una fortaleza personal y un aprendizaje logrado.

Referentes normativos y técnicos.

Marco internacional.

- **Organización Internacional del Trabajo – OIT (2021–2022):**
  Conclusiones sobre competencias y aprendizaje permanente y *Perspectivas sociales y del empleo mundial*. Fundamentan la necesidad de fortalecer las competencias técnicas, sociales y personales como ejes para la empleabilidad sostenible y la inserción laboral de poblaciones vulnerables.
  Fuente: OIT, CINTERFOR, "Competencias y aprendizaje permanente para el trabajo decente", Ginebra, 2022.

Marco nacional (Colombia).

- **Constitución Política de Colombia (Art. 25 y 53):** Reconoce el trabajo como un derecho y obligación social, garantizando condiciones dignas y justas.
- **Ley 1636 de 2013:** Crea el *Mecanismo de Protección al Cesante* y promueve estrategias para la empleabilidad y la formación para el trabajo.
- **Ministerio del Trabajo (2016):** *Guía para la gestión por competencias laborales* — define el modelo de **Saber, Saber Hacer y Saber Ser**, base conceptual del Taller FIS.
- **Documentos CONPES 3950 de 2018 y 4100 de 2022:** Establecen la política nacional para la atención e integración socioeconómica de población migrante, orientando acciones en formación, empleo e inclusión laboral.

Marco local (Barranquilla).

- **Plan de Desarrollo Distrital "Barranquilla a Otro Nivel" 2024–2027 (Acuerdo 006 de 2024):** Contempla el eje *Desarrollo Económico y Empleabilidad*, promoviendo oportunidades laborales y fortalecimiento de habilidades en jóvenes y población migrante.
- **Política Distrital para la Atención e Integración de Población Migrante, Retornada y de Acogida (Acuerdo 011 de 2019):** Reconoce la necesidad de estrategias de inclusión social y laboral para personas en situación de movilidad humana, base de intervención del programa *Intégrate+*.

Sustento técnico del taller.

- **Modelo de competencias laborales de la OIT (2021):** Propone integrar dimensiones cognitivas, actitudinales y conductuales para desarrollar el potencial humano en contextos productivos.
- **Teoría del aprendizaje experiencial de David Kolb (1984):** Fundamenta la metodología práctica y reflexiva del Taller FIS, al promover el aprendizaje a partir de la experiencia.
- **Enfoque psicosocial comunitario (Min Salud, 2018):** Resalta la importancia del trabajo grupal como espacio de reconstrucción de sentido y fortalecimiento de capacidades personales y colectivas.