

***CURSO DE POSGRADO
FACULTAD DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA
Ref: OCS N° 2181/07.-***

1. Denominación inequívoca de la actividad. *Selección y evaluación psicolaboral*
2. Nómima de los docentes responsables y de los docentes colaboradores: *Dra. Roxana Boso*
3. Breve fundamento de la actividad. Objetivos. Contenidos mínimos y Programa analítico.

El aporte del o la psicólogo en el campo del trabajo y las organizaciones se ha afianzado y es hoy un ámbito reconocido para su inserción laboral. Es valiosa su intervención en los procesos de selección y evaluación psicolaboral, sea utilizando estrategias individuales o grupales, haciendo uso de técnicas psicológicas específicas para evaluar según perfiles, considerando culturas organizacionales y diálogos inter y multidisciplinares.

De acuerdo a un enfoque complejo y sistémico, estos procesos de selección y evaluación psicológica pueden contribuir de un modo preventivo a la salud y el bienestar psicológico en el ámbito del trabajo. Es un campo de intervención profesional que nos convoca como trabajadorxs de la salud para promover la misma en el ámbito del trabajo y las organizaciones.

Para ello se requiere de una capacitación de posgrado orientada a la profundización de temáticas propias del campo laboral, y entrenamiento en los principales instrumentos de exploración y evaluación psicológica en este ámbito profesional. Asimismo, la conceptualización de padecimientos psicofísicos en el ámbito laboral y los múltiples factores intervinientes, favorecen al análisis de situaciones y consecuencia promoción de la salud en el trabajo.

Las demandas actuales se orientan a evaluar competencias que permiten anticipar características del desempeño futuro, desarrollo de potencial y generación de un ámbito saludable, considerando un determinado contexto laboral, entendiendo que éstos suelen ser inestables y cambiantes según las incertidumbres del actual ámbito social.

Objetivos:

- Comprender mediante un pensamiento complejo las particularidades del ámbito laboral, la demanda planteada y los distintos actores intervinientes
- Planificar y desarrollar procesos de selección y evaluación psicolaboral e identificar sus singularidades según se trate de: incorporación o reubicación del personal, evaluación de potencial, entre otras.
- Seleccionar las técnicas más apropiadas según la demanda, perfiles e identificación de variables a tener en cuenta para la inclusión de la diversidad
- Administrar una batería psicodiagnóstica y su correspondiente análisis.
- Confeccionar informes psicolaborales conforme al tipo de intervención.

Contenidos mínimos:

Proceso de incorporación de personal. Aportes de la psicología laboral-organizacional. Diversidad e inclusión en el mundo del trabajo. Problemas de ética profesional. La evaluación psicolaboral: tipos de entrevistas y técnicas psicológicas. Criterios para su selección; implementación y análisis de indicadores laborales en: técnicas gráficas, verbales

y objetivas. El informe psicolaboral: su utilización para favorecer el bienestar y la salud en el trabajo; estrategia para prevenir padecimientos psicofísicos en el ámbito del trabajo.

Programa analítico

Módulo I: Selección de personal

Proceso de incorporación de personal. Confección del perfil del puesto. Aportes de la Psicología laboral y Organizacional a los procesos de selección y evaluación de personal: organización, estructuras formales e informales, cultura organizacional. Paradigmas vigentes. Gestión por competencias. El rol del y la psicología. Problemas de ética profesional.

Diversidad e inclusión laboral: entrecruzamiento generacional, discapacidad, otras.

Módulo II: La evaluación psicolaboral

Abordaje conceptual. Las entrevistas laborales (tradicional, por incidente crítico, por competencias). Criterios para la selección de técnicas. Identificar factores diferenciales en la administración e interpretación del material en el ámbito laboral: técnicas gráficas (Bender, Test del árbol, Wartegg, entre otros); técnicas verbales (Zulliger, Rorschach); técnicas objetivas y cuestionarios para evaluar competencias.

Módulo III: El informe psicolaboral y la devolución

El informe psicolaboral: qué y cómo informar. Diferentes tipos de informes. La entrevista de devolución. Sugerencias para la promoción de la salud en los ámbitos de trabajo y prevención del: estrés, burnout, mobbing.

Bibliografía:

Módulo I

Asociación Argentina de Estudio e Investigación en Psicodiagnóstico (2000). *Código de Ética del Psicodiagnostador*. San Juan: Impresiones Buffagni. Disponible en www.adeip.org.ar/codigoetica.htm

Federación de Psicólogos de la República Argentina (2003). *Código de Ética de Federación de Psicólogos de la República Argentina*. Disponible en: www.fepra.org.ar/ - Resolución N° 12/03 – de marzo de 2003

Mascayano Tapia, F., Lips Castro, W. & Moreno Aguilera, J.M. (2013). Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión. *Salud mental*, 36, 159-165. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/sm/v36n2/v36n2a9.pdf>

Pérez Jáuregui, I. (2012). Paradigmas y niveles de análisis. Temáticas actuales de interés. En Pérez Jáuregui, I; Adam, G.; Boso, R. (2012). *La evaluación psicolaboral. Fundamentos y prácticas*. Buenos Aires: Editorial Paidós (cap. 1 y 2 – pag 15 a 61)

Serfaty, D. (2019). El psicólogo en el ámbito laboral. Una perspectiva desde la selección de personal. En Febbraio, A. *La evaluación psicológica. Actualidad y contextos de aplicación*. Buenos Aires: UMSA, Universidad del Museo Social Argentino (pag. 97 a 107)

Módulo II

Correa, A. M. & Ferrari, V. A. (2016). Selección de personal: un proceso complejo y desafiante. En: Filippi, G.; Ferrari, L. & Sicardi, E. (Comp.). *Psicología y trabajo, una relación posible. Tomo II* (pp. 79-95). Buenos Aires: Eudeba

Crisi, A. (2009). Nuevo método de interpretación del test de Wartegg en el ámbito clínico y de la selección de personal. *Psicodiagnosticar*, vol 19:57-70, Rosario, 2009

Gay de Wojtun, M. C. (1979). *Nuevas aportaciones clínicas al test de Bender*. Buenos Aires: Centro Editor Argentina

- Kacero, E. (2003): *Test Gestaltico Visomotor De Bender. Una puesta en espacio de figuras*. Buenos Aires: Lugar Editorial
- Koch, Karl (1962). *El test del árbol. El dibujo del árbol como medio psicodiagnóstico auxiliar*. Buenos Aires: Editorial Kapelusz
- Les Editions Du Centre de Psychologie Appliquee (2001): *IPV Inventario de Personalidad para Vendedores (7º edición)*– Madrid: TEA Ediciones
- Núñez, A. M.; Lara, G.; Guzmán, L.; Gürtner, G.; Díaz Kuaik, I. (2010). Test de Zulliger: datos normativos de determinantes en una muestra de jóvenes entre 20 y 30 años residentes en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y sus alrededores. *Anuario de investigación* vol 17, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, ene/dic 2010. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16862010000100062
- Núñez, A. M.; Lara, G.; Guzmán, L.; Gürtner, G.; Díaz Kuaik, I. (2010). Test de Zulliger: datos normativos de determinantes en una muestra de jóvenes entre 20 y 30 años residentes en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y sus alrededores. *Anuario de investigación* vol 17, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, ene/dic 2010. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16862010000100062
- Passalacqua, A. y Gravenhorst, M. (2002). *Los fenómenos especiales en Rorschach*. Buenos Aires: JVE Psiqué
- Ursula Avé – Lallemand (2000). *El test de Dibujos Wartegg*. Buenos Aires: Lasra Ediciones
- Weigle, Benditto, González, Vera (2017). *Psicología Laboral. Explorando prácticas actuales*. Buenos Aires: Lugar Editorial
- Zdunic, Angélica (2012). *El test de Zulliger en la evaluación de personal. Aportes del sistema comprehensivo de Exner*. Buenos Aires: Editorial Paidós
- Zdunic, A. (2013). Actualización del test de Zulliger para selección de personal, 2012. *Documentos de trabajo*. Universidad de Belgrano, Facultad de Humanidades, Licenciatura en Psicología

Módulo III:

- Albajari, V. L. (2005). *La evaluación psicológica en selección de personal. Perfiles más frecuentes y técnicas más utilizadas*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Boso, R. & Solís, C. (2017). Qué, cómo y para qué realizar un informe psicolaboral, siete pasos para elaborarlo. En Weigle, C, Bendito, B, Gonzales, N y Vera, G (comp.), *Psicología Laboral, Explorando Prácticas Actuales*. Buenos Aires: Lugar editorial (pag. 265 a 308)
- Boso, R. (2012). Claves para la confección de un informe psicolaboral. En Pérez Jáuregui, Adam y Boso (2012). *La evaluación psicolaboral. Fundamentos y prácticas*. Buenos Aires: Editorial Paidós (cap. 12, 13 y 14)

Bibliografía complementaria:

- Bendito, B. (2017). ¿Qué es el potencial de desarrollo? La gestión del talento. En Weigle, C, Bendito, B, Gonzales, N y Vera, G (comp.), *Psicología Laboral, Explorando Prácticas Actuales*. Buenos Aires: Lugar editorial.
- Boso, R. (2019). Desarrollo Profesional: un proceso de subjetivación. Técnicas y estrategias. En Febbraio, A. (Coord.), *La Evaluación Psicológica. Actualidad y contextos de aplicación* (pp. 79-95). Conceptos. Umsa. Disponible en: https://drive.google.com/drive/folders/1HA_um9o6tb-Ez-Y_BIwhKKz03z7QSDSI?usp=sharing
- Filippi, G. (2016). *Psicología y Trabajo, una relación posible*. Tomo II. Bs As: Ed. Eudeba. (Capítulo: Las competencias laborales y el potencial de desarrollo).

- García Castro, P.; Gatica Barrientos, M. L.; Cruz Sosa, E.; Luis Gatica, K.; Vargas Hernández, R.; Hernández García, J.; Ramos Velázquez, V. & Macías Díaz, D. (2016). Procesos de reclutamiento y las redes sociales. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 6 (12) Centro de Estudios e Investigaciones para el Desarrollo Docente A.C. Guadalajara, México. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498153966004.pdf>
- Luci, F. (2012). Formas de sociabilidad y movilidad profesional en los altos niveles ejecutivos: los headhunters y el manejo del mercado de trabajo directivo. *Papers*, 97 (2), pp. 385-405. Universidad de Buenos Aires, Instituto de Investigaciones Gino Germani.
- Lunazzi P. (2015). Competencias Psicológicas Laborales. *Revista Psicodiagnosticar*, Vol 25, pp 57-70. Rosario.
- Maldonado Acosta, L. & Osio Havriluk, L. (2018). Diversidad generacional y la era del acceso: un reto para la gestión de gente. *Visión Gerencial*, 1. Universidad de los Andes, Venezuela. Disponible en: <http://www.redalyc.org/jatsRepo/4655/465554397008/html/index.html>

4. Modalidad de la actividad:

Modalidad virtual (zoom y Campus de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata). El curso se dictará en dos clases de seis horas cada una.

Actividades a desarrollar: exposición dialogada, promoviendo la reflexión y discusión grupal sobre los temas desarrollados. Se incluirá el análisis de casos para favorecer la articulación teórico-práctica. Para ello se utilizarán recursos didácticos tecnológicos.

5. Carga horaria total de la actividad: 12 hs distribuidas en dos encuentros intensivos de 6 horas cada uno

6. Sistema de evaluación y puntuación. Criterios

(La puntuación deberá indicar la nota mínima de aprobación en escala 1 a 10).

El o la alumna deberá cumplir con el 75 % de asistencia a las clases sincrónicas, y realizar dos actividades grupales -3 integrantes- que se solicitarán durante el curso (perfil de la organización y del puesto; y una evaluación psicolaboral). Esas dos producciones se articularán y conformarán un documento, incluyendo un informe psicolaboral con diseño propio, que permitirá evaluar a el o la estudiante. Éste trabajo será individual y deberá ser aprobado con un mínimo de siete (7) puntos.

El trabajo para la aprobación del seminario deberá constar de: 1- Carátula, 2- Introducción, 3- perfil de organización y de puesto (descripción y análisis de tareas, señalando competencias a evaluar), 4- selección de una batería de técnicas (incluir entrevista, Bender, una técnica proyectiva gráfica, una técnica objetiva y una técnica verbal), 5- análisis de cada técnica, 6- confección del informe psicolaboral con evaluación de las competencias requeridas para el puesto, y 7- finalizar el documento con Conclusiones referidas al trabajo de integración del seminario.

El caso puede ser de la casuística del estudiante, o bien puede tratarse de un sujeto voluntario. En todos los casos se mantendrá en confidencialidad sus datos personales.

Debe ser presentado con un formato de hoja A4, letra Times New Roman 12, con márgenes justificados utilizando un formato "normal" (superior e inferior de 2,5 cm, izquierdo y derecho 3 cm).

El mencionado trabajo de integración deberá ser entregado dentro de los tres meses siguientes a la finalización del seminario.

7. Cronograma:
Clase 1: Módulo 1 y 2
Actividad asincrónica: trabajo sobre caso
Clase 2: Técnicas e informe (Módulo 3).
8. Arancel: gratuito para Graduadxs de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata
9. Destinatarios
Graduadxs de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata
10. Cupo máximo y mínimo. Mínimo: 10 estudiantes. Máximo: 25 estudiantes.