

Curso de Postgrado 2024

1. **Denominación inequívoca de la actividad.** *Selección y evaluación psicolaboral. Promoción de ámbitos de trabajo saludables e inclusivos*
2. **Nómina de los docentes responsables:** *Dra. Roxana Boso Phd.*
3. **Breve fundamento de la actividad. Objetivos. Contenidos mínimos y Programa analítico. Bibliografía**

Fundamento: El aporte del 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 multidisciplinarios.

Estamos insertos en un contexto laboral que tiende a ser inestable y cambiante, caracterizado por el uso de las tecnologías que introdujeron cambios en las modalidades y en los vínculos entre los trabajadores, derivando muchas veces en conflictos en las relaciones laborales.

Según un enfoque complejo y sistémico, los 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 trabajadores 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, conceptualización de padecimientos psicofísicos en el ámbito laboral, y entrenamiento en los principales instrumentos de exploración y evaluación psicológica en este ámbito profesional.

Las demandas actuales requieren de una formación profesional para la evaluación psicológica de competencias laborales que permiten anticipar características del desempeño futuro, desarrollo de potencial y generación de un ámbito saludable. Asimismo, para favorecer la inclusión laboral de la diversidad, sobre todo en lo referido a las personas con discapacidad, es necesario conocer las posibles estrategias para que, desde nuestro rol profesional, fomentar el fortalecimiento de culturas organizacionales inclusivas.

Objetivos:

- Comprender mediante un pensamiento complejo las características del actual contexto laboral, dinámicas de trabajo, y padecimientos psicofísicos en el ámbito de trabajo
- Planificar y desarrollar procesos de selección y evaluación psicolaboral para la incorporación de personal y promoción de ámbitos saludables.
- Seleccionar las técnicas más apropiadas según la demanda, perfiles e identificación de variables a tener en cuenta
- Administrar una batería psicodiagnóstica y su correspondiente análisis.
- Confeccionar informes psicolaborales conforme al tipo de intervención.
- Identificar posibles estrategias para la inclusión laboral de personas con discapacidad

Contenidos mínimos:

El actual mundo del trabajo: padecimientos psicofísicos. Proceso de incorporación de personal, según aportes de la psicología laboral-organizacional. La evaluación psicolaboral: confección de una batería psicodiagnóstica. Tipos de entrevistas y técnicas psicológicas gráficas, verbales y objetivas: administración e identificación de indicadores laborales. El

informe psicolaboral: su utilización para favorecer el bienestar y la salud en el trabajo desde un enfoque preventivo. Problemas de ética profesional. Diversidad e inclusión en el mundo del trabajo: estrategias para la inclusión laboral de personas con discapacidad.

Programa analítico

Módulo I: Selección de personal en el actual mundo del trabajo

Características del actual mundo del trabajo: padecimientos psicofísicos. Diversidad e inclusión laboral: distintas problemáticas actuales. El rol del psicólogo como agente de salud en la incorporación de personal. Problemas de ética profesional. Procesos de selección y evaluación de personal desde la Psicología laboral y Organizacional: estructuras y culturas organizacionales. Gestión por competencias. Confección del perfil del puesto.

Módulo II: La evaluación psicolaboral según perfiles

Abordaje conceptual. Tipos de entrevistas: tradicional, por incidente crítico, por competencias. La técnica STAR. Criterios para definir la batería psicodiagnóstica. Administración e indicadores relevantes en técnicas: gráficas (Bender, Test del árbol, Wartegg, entre otros); verbales (Zulliger, Rorschach); objetivas y cuestionarios para evaluar competencias específicas.

Módulo III: El informe psicolaboral

Tipos de informe. Qué y cómo informar. Sugerencias para la promoción de la salud en los ámbitos de trabajo y prevención del: estrés, burnout, mobbing.

Módulo IV: Diversidad e inclusión laboral

Problemáticas actuales. Dimensiones a tener en cuenta para la inclusión de personas con discapacidad. Estrategias y abordaje multidisciplinar.

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

Perez 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)

Módulo IV:

- COPIDIS (2023). Manual de inclusión laboral de personas con discapacidad. Disponible en: <https://buenosaires.gob.ar/copidis/publicaciones/manual-de-inclusion-laboral-de-personas-con-discapacidad>
- 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>
- 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>

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_BIwhKKz03z7QSDS1?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>
- Longo, J. y Busso, M. (2017). Precariedades. Sus heterogeneidades e implicancias en el empleo de los jóvenes en Argentina. *Estudios del Trabajo*, 53 Enero-Junio 2017. Asociación Estudios del Trabajo, Buenos Aires. Disponible en: <https://aset.org.ar/ojs/revista/article/view/6>
- 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.
- Sala, G. (2013). Empleo y desempleo entre los adultos mayores de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. *Población de Buenos Aires*, Año 10, n° 17 - issn 1668-5458 (2013), pp. 7-26. Disponible en: https://uca0365-my.sharepoint.com/:f/g/personal/mariaceciliassolis_uca_edu_ar/EnjzhrIcTHtJIS40LuSvr1kBdfi6QTsvEnFulvND6ZDFrA?e=k4oLtj

4. **Modalidad de la actividad:** presencial, virtual. Zoom y plataforma de la Facultad de Psicología de la UNMDP. El curso comprende horas de clases asincrónicas y sincrónicas. Actividades a desarrollar: para las horas de clase asincrónicas se presentará material digitalizado disponible en la plataforma, con una guía para la lectura, y una actividad correspondiente a cada módulo con el propósito de favorecer la comprensión de los temas. Se utilizará el espacio de Foro para promover el debate entre los participantes y recibir consultas. Con respecto a las horas de clase sincrónica, se caracterizarán por una 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.**
Total: 24 horas distribuidas en doce horas asincrónicas y doce horas sincrónicas, éstas comprendidas en dos encuentros intensivos de seis 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/ la cursante deberá cumplir con el 75 % de asistencia a las clases sincrónicas, y el 100% de todas las actividades grupales que se propongan mediante la plataforma para ser completadas de manera asincrónica. Respecto de estas actividades asincrónicas, se propondrá una por cada módulo: 1° actividad individual en un Padlet -Muro colaborativo- acerca de actuales problemáticas en el mundo del trabajo; 2° módulo: actividad grupal presentando una organización, perfil de un puesto, diseño de un proceso de selección, batería psicodiagnóstica e identificación de indicadores relevantes en el análisis de un caso; definir la estructura de un informe psicolaboral; 3° módulo: revisión crítica de un informe psicolaboral, a partir del cual se participa en un Jamboard, construyendo colaborativamente un material sobre los errores a evitar; 4° módulo: participación en un Foro compartiendo experiencias referidas a casos exitosos de diversidad e inclusión laboral). El estudiante será evaluado individualmente mediante esas actividades asincrónicas correspondientes a los módulos, una calificación grupal en lo que respecta al módulo 2, y su participación profesional y pertinente en los encuentros sincrónicos. Para aprobar el curso, el estudiante deberá alcanzar un promedio de mínimo siete (7) punto en escala del 1 al 10.

El trabajo grupal correspondiente al módulo 2, será sobre un caso que 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. El documento que presentarán deberá constar de: 1- Carátula, 2- Introducción, 3- perfil de organización y de puesto (descripción y análisis de tareas, señalando competencias a evaluar), 4- propuesta de un proceso de selección, y evaluación psicolaboral; 5- identificación de indicadores relevantes en cada técnica psicológica; 6- Estructura de un informe psicolaboral posible; 7- Reflexiones finales, incluyendo una revisión crítica del análisis del caso; 8- Anexo: consentimiento informado.

El documento que se presentará deberá tener 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).

Las actividades correspondientes a los módulos 1, 3 y 4 deberán realizarse durante el desarrollo del seminario y considerando los plazos que se establezcan en la misma plataforma. Los trabajos correspondientes al módulo 2, deberá ser entregado dentro de los tres meses siguientes a la finalización del seminario.

7. Lugar/es y cronograma de la actividad, indicando fecha de inicio y fin. El curso se dictará a través de la plataforma Zoom y el Campus de la Facultad de Psicología, durante el primer cuatrimestre de 2024.

8. Presupuesto

Se adjunta planilla.

9. Arancel (si hubiera), para su consideración por el Consejo Superior.

Graduados universitarios: \$32.000,00

Docentes Fac. Psicología: \$25.600,00

10. Destinatarios

Graduados de Psicología

11. Cupo máximo y mínimo.

Mínimo: 20

Máximo: 50