

CURSO DE FORMACIÓN:

“Evaluación Psicológica en el Ámbito Laboral”

COORDINADORA:

Lic. María Ángeles Dimauro

DOCENTES RESPONSABLES:

Lic. María Florencia Rodriguez

Lic. María Emilia Calvo

AÑO: 2017



DESTINATARIOS: Estudiantes y graduados de la carrera de Psicología.

CARGA HORARIA: 32 Horas, distribuidas en 8 encuentros e 4 hs. Frecuencia semanal.

FECHA DE DICTADO: Agosto y Septiembre de 2017. (Días viernes, horario a confirmar según disponibilidad áulica)

LUGAR: Universidad Atlántida Argentina. Sede Mar del Plata. Arenales 2740

OBJETIVO:

- Capacitar en la aplicación teórico-práctico de técnicas de evaluación psicológicas de uso en el campo laboral, para Selección, Promoción, y Reubicación del personal en Empresas o Instituciones.
- Brindar herramientas para la construcción de una batería Psicotécnica general y el desarrollo de las técnicas más utilizadas en el ámbito, todo lo cual permitirá evaluar con profundidad y confiabilidad los postulantes, tanto de puestos operativos como de mandos medios hasta gerenciales.

- **Tema:** Área Laboral. Evaluación Psicológica / Psicodiagnóstico

- **Tipo de curso:**

| <i>Actualización</i> | <i>Perfeccionamiento</i> | <i>Orientación</i> | <i>Entrenamiento</i> |
|----------------------|--------------------------|--------------------|----------------------|
| | X | X | |

- **Fundamentos Administrativos:** *(Referidos a lo pautado en el Reglamento de Especialidades en general y a la nómina de especialidades en particular)* se ofrece un curso de Especialización en el Área Laboral y/o del Trabajo, entendiéndose por ella la profundización de conocimientos y el desarrollo de habilidades para el ejercicio en el ámbito Laboral. La presente propuesta de Especialización se propone brindar capacitación sobre las siguientes Orientaciones: Selección de Personal, Evaluación Psicológica y/o Psicodiagnóstico, Evaluación de Puestos y Tareas.

- **Encuadre:**

| <i>Ambito</i> | <i>Modalidad</i> | <i>Teoría/Técnica</i> |
|---------------|------------------|-----------------------|
| Laboral | Presencial | Teórico - Practico |

- **Fundamentos académicos:** La presente propuesta de formación constituye un espacio teórico-práctico de estudio en donde los graduados interesados puedan capitalizar los aprendizajes adquiridos en espacios afines (Licenciatura en Psicología / Licenciatura en Psicopedagogía) a la vez que nutrirse de aquellos contenidos que son específicos del ámbito y que se consideran indispensables para ejercer la evaluación psicológica en el área laboral. Se considera prioritario, no sólo la formación técnica, sino también la reflexión ética y el desarrollo de la autonomía de criterio. Se valora acercar al Psicólogo a las demandas y exigencias actuales de evaluación psicológica en el ámbito laboral, de modo que puedan adquirir herramientas teóricas así como las competencias necesarias para ejercer en dicho ámbito de la Psicología.

La evaluación psicológica y/o psicodiagnóstico constituye un campo de problemáticas amplio que varía de acuerdo a cada población, ámbito y objetivo de la misma. En este sentido, es menester para el Psicólogo que desea desempeñarse en estas funciones, la formación en la especificidad de las técnicas de uso en el área laboral, así como del proceso de inferencia, y de comunicación de resultados (incluyendo en ella tanto informe como devolución al candidato)

- **Objetivos Generales:**

- Capacitar en la aplicación teórico-práctico de técnicas de evaluación psicológicas de uso en el campo laboral, para Selección, Promoción, y Reubicación del personal en Empresas o Instituciones.
- Brindar herramientas para la construcción de una batería Psicotécnica general y el desarrollo de las técnicas más utilizadas en el ámbito, todo lo cual permitirá evaluar con profundidad y confiabilidad los postulantes, tanto de puestos operativos como de mandos medios hasta gerenciales.

- **Objetivos Específicos:**

- Ofrecer una visión actualizada del uso de las técnicas psicológicas (psicométricas y proyectivas) para su implementación en el ámbito laboral de acuerdo a las reales exigencias que dichos ámbitos presentan.
- Transmitir el proceso de inferencia y la lectura de cada una de las técnicas que se presenta propicio para el ámbito.
- Capacitar en la especificidad de la administración y del análisis de las técnicas para realizar en los procesos de Selección, Promoción, y Reubicación del personal.
- Conocer las tendencias de trabajo actuales, las exigencias reales que los ámbitos de trabajo demandan en la actualidad.
- Capacitar en la especificidad de la comunicación de resultados en el ámbito laboral: informe, devolución al postulante y comunicación al cliente. Aspectos técnicos, dinámicos y éticos.

- Formar en responsabilidad y compromiso ético en las dificultades que la evaluación psicológica conlleva en dicho ámbito.

- **Programa Analítico: (con bibliografía por unidad)**

- **UNIDAD I: Apertura de un Proceso de Evaluación: Diseño de batería y Entrevista Psicolaboral**

Importancia del Encuadre y del Perfil en el desarrollo del proceso de evaluación. Diferencia con Descripción de Puesto. La pre – entrevista: lectura del CV y del primer contacto telefónico con el postulante. Formulación de hipótesis presuntivas. La Evaluación de las Competencias y su integración con lo idiosincrático.

La técnica de Entrevista por Competencia. El registro de la Modalidad Vincular del candidato y de las Ansiedades predominantes. Diferenciación entre Juicio, Sentido y Adaptación a la Realidad.

Bibliografía De la Unidad:

- Alles, M. (2010) Elija al Mejor. Cómo entrevistar por Competencias. Cap. 24: La entrevista por incidentes críticos.
- Alles, M. (2010) Elija al Mejor. Cómo Entrevistar por Competencias. Cap. 17: ¿Qué es entrevistar por competencias?
- Alles, M (2011) Selección por Competencias. Assessment Center Method . Pag. 307-024
- Pérez Jáuregui, I. Adam G. Boso R. (2012) La Evaluación psicolaboral, Fundamentos y prácticas. Cap. 9 y 10. Paidós
- Albajari V. Mames S. (2008) La evaluación psicológica en selección de personal. Cap.1 y 5. Paidós

- **UNIDAD II: Técnicas Proyectivas Gráficas:**

Pautas Formales y de Contenido. Ejercicio Know How: Ejemplificación con protocolos de cada una de las Técnicas.

Test Gestáltico Visomotor de Bender: Lectura Proyectiva y Método de Puntuación de Dra. Lacks (escala para detectar daño orgánico)

Administración: Consigna y materiales a utilizar. Propuesta de administración con examen de límites.

Interpretación: Lectura Proyectiva, desde E. Kacero.

Aportes de la técnica en cuanto a: orden, posición de la figura A, tipo de secuencias: verticales, horizontales, metódicas, irregulares; posición de la hoja, de la tarjeta, espacios entre figuras: comprimidos, espaciados, normales; entre otras pautas.

Persona Bajo La Lluvia

Administración: Consigna con producción verbal y en simultáneo. Objetivo de la técnica, posición en la batería, su complementariedad con el DFH y otras Figuras Humanas. Pautas específicas para su análisis.

Test de la Pareja Educativa

Consigna y Administración. Su aporte en una batería psicolaboral. Pautas de contenido específicas para su análisis.

Situación Conflictiva en el Ámbito laboral

Administración, consignas. Objetivo de la técnica. Aportes para el ámbito laboral. Criterios de Análisis.

Test de Dos Personas Trabajando.

Consignas, administración. Pautas de Contenido específicas para su análisis.

Bibliografía De la Unidad:

- Casullo, M. Cayssials. (2000) Proyecto de Vida y Decisión Vocacional. Cap. Prueba Grafica Pareja Educativa
- Kacero, E. (2010) Test Gestáltico Visomotor de Bender: Una “puesta en espacio” de figuras. Lugar Editorial
- Kaneko Aguilar, J. (2014) Test de las dos personas trabajando. Propuesta de un sistema de codificación. Lugar Editorial
- Querol, S. Alcañiz S. (2009) Evaluación Laboral. Test de la Persona Bajo la Lluvia y análisis grafológico del relato. Bs. As. Lugar Editorial
- Celener, G. (2009) “Técnicas Proyectivas. Actualización e Interpretación en los Ámbitos Clínico, Laboral y Forense”. Tomo II. Parte IV: Ámbito Laboral. Capítulos: I, III, VI, VII, VIII, IX
- Compiladoras: Heredia y Ancona; Santaella; Somarriba, Test Gestáltico Visomotor de Bender Métodos de Evaluación de Hutt y Lacks Adolescentes y Adultos. Facultad de Psicología, UNAM

• **UNIDAD III: Técnicas Proyectivas de Producción Verbal**

Cuestionario Desiderativo versión Braude – Celener y adaptación Vecchia.

Consignas, su ubicación dentro de una batería. Implicancia de la consigna y su valor para evaluar tolerancia a la frustración. Importancia del éxito en la Segunda Disociación Instrumental. Lectura interpretativa de la técnica en términos de Competencias

Test de Relaciones Objetales –actualización de Frank de Verthelyi para el ámbito laboral

Administración de la secuencia de las 7 láminas en forma abreviada. Significación de cada lámina para el ámbito laboral. Lectura de la técnica en términos de Competencias.

Bibliografía De la Unidad:

- Maladesky, Vecchia "El cuestionario desiderativo: características, análisis y aplicaciones" (Material de circulación interna)
- Bradue, Clener (1990) “El Cuestionario Desiderativo” Bs. As, Lugar
- Test de Relaciones Objetales Actualización para el Ámbito Laboral (Material de Circulación interna)
- Celener, (2009) “Técnicas Proyectivas. Actualización e Interpretación en los Ámbitos Clínico, Laboral y Forense” Tomo I. Cap. IV: Innovación Técnica: Versión Celener del Cuestionario Desiderativo Autoadministrado. Lugar Editorial.

• **UNIDAD IV: Técnicas Psicométricas**

Test de Raven

Administración y Análisis. Lectura del rendimiento según las Series. Importancia de la Eficiencia de los recursos cognitivos. Implicancias de la capacidad de abstracción para el desempeño de distintas posiciones.

Test de Atención y Concentración de Toulouse:

Administración y Análisis. Indicadores de fallas en la concentración por factores circunstanciales, crónicos y emocionales o neurológicos. Su aporte para puestos operativos y administrativos.

Bibliografía De la Unidad:

- Test de Raven. Escala General.
- Toulouse, Pieron. Manual de Test de Atención y Concentración. Baremo Argentino (Material de circulación interna)

• **MODULO V. Comunicación de Resultados.**

Entrevista de Devolución:

Distintas posturas sobre su inclusión en el ámbito laboral. Características para su desarrollo, objetivos de la misma.

Comunicación al Cliente:

Feedback de los resultados de la evaluación.

Informe Psicolaboral:

Organización, vocabulario, contenido. Tipos de Informes de acuerdo a puestos masivos, ejecutivos o gerenciales. Informe por Competencias. Conclusiones: Apto –No Apto – Apto con Reservas

Bibliografía De la Unidad:

- Alles. M (2011) Selección por Competencias. Cap. 9: Comunicación y Ética durante el proceso de selección. Ed. Granica. Bs. As
- Celener, G. (2009) "Técnicas Proyectivas. Actualización e Interpretación en los Ámbitos Clínico, Laboral y Forense". Tomo II. Parte IV: Ámbito Laboral. Capítulos: I, III, VI, VII, VIII, IX

• **MODULO VI: Análisis e Integración**

El proceso de realizar Inferencias en las evaluaciones psicolaborales.

Trabajo Práctico final de integración y lectura de las técnicas aprendidas en el seminario a partir del trabajo de recurrencias y convergencias intratest e inter test a través de casuística proporcionado por los docentes.

Bibliografía De la Unidad:

(Utilización de toda la bibliografía del curso)

• **Metodología:**

Procesos de intervención pedagógica:

| | |
|--------------------|--|
| Modalidades | |
|--------------------|--|

| | |
|--|---|
| 1. Clase magistral | x |
| 2. Sesiones de discusión | x |
| 3. Seminario | x |
| 4. Trabajo de Laboratorio/ Taller | |
| 5. Taller- Grupo operativo | x |
| 6. Trabajo de campo | |
| 7. Pasantías | |
| 8. Trabajo de investigación | |
| 9. Estudio de casos | x |
| 10. Sesiones de aprendizaje individual | |
| 11. Tutorías | |
| 12. Otras | |

- **Evaluación:**

- Asistencia al curso en un porcentaje del 80%
- Presentación Trabajo Practico Grupal (ejercicio de evaluación sobre protocolos de casos propiciados por el docente) Fundamentación teórica-técnica sobre resultados de las evaluaciones justificando el criterio utilizado al momento de analizar el material.

- **Bibliografía General:**

- Alles, M. (2010) *Elija al Mejor. Cómo entrevistar por Competencias*. Cap. 24: La entrevista por incidentes críticos.
- Alles, M. (2010) *Elija al Mejor. Cómo Entrevistar por Competencias*. Cap. 17: ¿Qué es entrevistar por competencias?
- Alles, M (2011) *Selección por Competencias*. Assessment Center Method . Pag. 307-024
- Alles, M (2011) *Selección por Competencias*. Cap. 9: Comunicación y Ética durante el proceso de selección. Ed. Granica. Bs. As
- Bradue, Clener (1990) "El Cuestionario Desiderativo" Bs. As, Lugar
- Casullo, M. Cayssials. (2000) Proyecto de Vida y Decisión Vocacional. Cap. Prueba Grafica Pareja Educativa
- Celener, (2009) "*Técnicas Proyectivas. Actualización e Interpretación en los Ámbitos Clínico, Laboral y Forense*" Tomo I. Cap. IV: Innovación Técnica: Versión Celener del Cuestionario Desiderativo Autoadministrado. Lugar Editorial.
- Celener, G. (2009) "*Técnicas Proyectivas. Actualización e Interpretación en los Ámbitos Clínico, Laboral y Forense*". Tomo II. Parte IV: Ámbito Laboral. Capítulos: I, III, VI, VII, VIII, IX
- Guía de Trabajos Prácticos
- Kacero, E. (2010) *Test Gestáltico Visomotor de Bender: Una "puesta en espacio" de figuras*. Lugar Editorial
- Kaneko Aguilar, J. (2014) Test de las dos personas trabajando. Propuesta de un sistema de codificación. Lugar Editorial
- Maladesky, Veccia "El cuestionario desiderativo: características, análisis y aplicaciones" (Material de circulación interna)

- Querol, M. Alcañiz. (2008) Evaluación Laboral. Test de la Persona Bajo la Lluvia y análisis grafológico del relato. Bs. As. Lugar Editorial
- Zdunic A. (2012) “El Test de Zulliger en la evaluación de personal. Aportes al sistema Comprehensivo Exner”, Cuarta Edición
- Test de Raven. Escala General.
- Test de Relaciones Objetales Actualización para el Ámbito Laboral (Material de Circulación interna)
- Toulouse, Pieron. Manual de Test de Atención y Concentración. Baremo Argentino (Material de circulación interna)

- **Cronograma:**

Clase 1

Presentación del Curso. Introducción a la especificidad del ámbito laboral, el rol y ejercicio del Psicólogo. Características del contexto actual de trabajo. Especificidad de las demandas de evaluación psicológica en el ámbito y en el contexto local.

Características de la evaluación psicológica en el ámbito laboral. Importancia del perfil para las evaluaciones psicológicas.

Traducción de las competencias del perfil, a los indicadores que cada técnica provee. Criterios para elaborar una batería de técnicas.

La pre – entrevista en psicodiagnóstico laboral: lectura del CV y primer contacto con el postulante.

Entrevista: su especificidad en el ámbito laboral. Entrevista por Competencias. Star (estructura estrella). Detección de Competencias Dominantes. Análisis de Entrevista por Competencia.

Clase 2

Aspectos dinámicos y su interpretación en la evaluación psicolaboral: registro de ansiedades predominantes y aspectos contra transferenciales. Distinción entre juicio, sentido y adaptación a la realidad.

Test de Atención y de Concentración de Toulouse (Baremo Argentino). Características de la técnica, Análisis e Interpretación. Análisis de los distintos tipos de atención en distintos puestos.

Clase 3

Test de Bender –Adultos- Lectura Proyectiva.

Técnicas proyectivas gráficas: su especificidad en el ámbito laboral.

Persona Bajo La Lluvia. Test de pareja o situacionales: Test de la Pareja Educativa - Situación Conflictiva en el ámbito laboral – Dos Personas Trabajando. Consignas, administración, evaluación durante la administración, evaluación de indicadores específicos en el ámbito laboral.

Clases 4

Técnicas de producción verbal: sus adaptaciones al ámbito laboral.

Cuestionario Desiderativo versión Braude – Celener y versión Celener Autoadministrable.

Consignas, su ubicación dentro de una batería, pautas para el análisis en el ámbito laboral.

Clase 5:

Test de Relaciones Objetales –actualización de Frank de Verthelyi para el ámbito laboral Administración. Análisis y su aporte en términos de competencias.

Clase 6:

Evaluación de los aspectos cognitivos. Test de Raven. Concepto de Eficiencia de Recursos cognitivos.

Clases 7

Informe y devolución en el ámbito laboral – aspectos éticos.

Entrevista de Devolución: distintas posturas. Informe: organización, vocabulario, contenido. Tipo de Informes de acuerdo a puestos masivos, medios o gerenciales. Informe por Competencias.

Aspectos éticos en el proceso de selección: relación con los postulantes que no ingresaron. Ejemplos sobre cómo comunicar.

Clase 8

Ejercitación sobre lectura, análisis, inferencia, e integración de las técnicas a partir de un Trabajo Practico con protocolos proporcionados por el docente. Cierre y evaluación del curso.