

## **Evaluación Psicológica Laboral Técnicas e Informe**

Las organizaciones actuales saben que las personas que forman parte de ellas hacen la diferencia. Esta es la razón por la cual las empresas basan su gestión en el capital humano, pues es una variable estratégica que les permite alcanzar sus objetivos y diferenciarse de la competencia. En este contexto, el proceso de reclutamiento y selección de personal cobra cada día mayor importancia porque implica la puerta de entrada a la organización.

La evaluación psicolaboral forma parte del proceso de reclutamiento y selección y permite obtener una herramienta más para poder elegir al candidato que mejor se ajuste a la posición solicitada. Teniendo en cuenta los requerimientos y competencias del puesto, el profesional psicólogo capacitado selecciona la batería adecuada para evaluar a los candidatos preseleccionados.

La evaluación psicolaboral brinda información acerca de los aspectos de personalidad de un individuo y permiten conocer sus aptitudes intelectuales, tipo de pensamiento que pone en juego ante una situación de trabajo, iniciativa y dinamismo, así como aspectos afectivos que puedan influir en su rendimiento y concentración. De esta manera se analizan su modalidad de gestión, relaciones interpersonales, capacidad para trabajar bajo situaciones de presión, tolerancia a la frustración, relación con la autoridad y capacidad de liderazgo.

Los psicotécnicos laborales no solamente se utilizan para los procesos de ingreso sino también para evaluar el potencial en una futura posición de mayor responsabilidad a un colaborador que ya se esté desempeñando en la empresa.

### **CARACTERÍSTICAS DEL CURSO E IMPACTO**

Este curso está orientado a la formación y capacitación en el área de evaluación psicológica dentro del ámbito laboral.

Brinda la oportunidad de salida laboral dado que en la actualidad la administración de psicotécnicos, tanto en las consultoras como en las empresas a través de sus propios departamentos de RRHH, se ha convertido en una práctica habitual y muy extendida.

### **DESTINATARIOS**

Psicólogos graduados.

### **OBJETIVOS GENERALES**

Capacitar en la elección, aplicación y evaluación de técnicas psicológicas adecuadas para los diferentes perfiles laborales en la selección, promoción o reubicación de las personas dentro de las empresas.

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- ✓ Comprender los aspectos éticos involucrados en el trabajo del psicodiagnosticador.
- ✓ Adquirir habilidades para realizar entrevistas por competencias.
- ✓ Capacitar en la administración y evaluación de las técnicas psicométricas y proyectivas aplicadas al ámbito laboral. Conocer en profundidad el test de Zulliger, herramienta creada específicamente para este ámbito.
- ✓ Articular la elección de las técnicas con los requerimientos del puesto a fin de seleccionar las más adecuadas en cada caso.
- ✓ Formular hipótesis confiables para utilizarlas en procesos de selección de personal y evaluaciones de potencial.
- ✓ Aprender a comunicar los resultados mediante la elaboración de informes.

### **DURACIÓN Y COMPOSICIÓN DEL CURSO**

El curso está dividido en dos bloques:

- a. **Entrevista y técnicas proyectivas y psicométricas - dictado en el primer cuatrimestre.**
- b. **El test de Zulliger - dictado en el segundo cuatrimestre.**

<p><b>Cada bloque es independiente por lo que el cursante puede optar por cursar ambos cuatrimestres o solamente uno de ellos</b></p>
---

- a. **Entrevista y técnicas proyectivas y psicométricas**

**Primer Módulo: Entrevista y armado de batería**  
**Segundo Módulo: Técnicas psicométricas y cuestionarios**  
**Tercer Módulo: Técnicas proyectivas**  
**Cuarto Módulo: Informe final**

El curso tiene una duración total de 27 horas reloj, desarrolladas en modalidad virtual.

- b. **El test de Zulliger**

**Primer Módulo: Consideraciones Generales y Administración de la técnica**

**Segundo Módulo: Codificación**

**Tercer Módulo: Interpretación**

El curso tiene una duración de 24 horas reloj, desarrolladas en modalidad virtual.

### **METODOLOGÍA Y RECURSOS NECESARIOS**

La metodología es teórica - práctica consistiendo en una exposición teórica con análisis de material práctico. Una vez realizada la explicación de cada tema se aplica en casos concretos y reales. Se tendrá en cuenta el puesto de trabajo en función del cual se harán las hipótesis para determinar la adaptabilidad o no al puesto.

Los cursantes deberán realizar administraciones durante la cursada para ejercitar el uso de las técnicas.

Las clases serán virtuales sincrónicas mediante la plataforma Meet de Google (<https://meet.google.com/>) y el aula virtual para subir, compartir y donde se alojarán los powerpoint de las clases, la bibliografía y material digitalizado será Classroom (<https://classroom.google.com/>)

### **INFORMACIÓN GENERAL APROBACIÓN**

Asistir de manera virtual al 75% de las clases sincrónicas en Meet.

Aprobar un Trabajo Práctico al finalizar cada módulo.

### **CERTIFICACIÓN**

Se extenderá el respectivo certificado a quienes tengan la asistencia mínima exigida y hayan aprobado el trabajo práctico.

### **BIBLIOGRAFÍA**

Será detallada en el correspondiente programa.

## DOCENTE A CARGO

Mirian Veiga, PhD.

Doctora en Psicología Social y Licenciada en Psicología de la Universidad Argentina John F. Kennedy. Docente de grado de las Universidades de Flores, Belgrano y Salvador. Especializada en evaluación psicológica laboral y capacitación

Perfil: <https://www.linkedin.com/in/mirian-veiga-72a52438/>

## DESCRIPCIÓN Y DURACIÓN DE CADA BLOQUE Y MÓDULOS

### PRIMER BLOQUE: ENTREVISTA Y TÉCNICAS PROYECTIVAS Y PSICOMÉTRICAS

<p style="text-align: center;"><b>Módulo 1</b> <b>Entrevista y armado de batería</b></p>
--

#### Objetivos:

Que los cursantes comprendan los alcances y limitaciones de las pruebas psicológicas, conozcan el Código de ética del psicodiagnosticador, aprendan a realizar descripciones de perfil y entrevistas por competencias y en función de ello seleccionen la batería más adecuada.

#### Contenidos:

- Etapas del proceso de selección
- Descripción del puesto
- Entrevista por competencias
- Información necesaria para entrevistar
- Cómo y qué preguntar. Temáticas a abordar.
- Armado de batería psicológica enfocada al ámbito laboral
- Código de ética y manual del psicodiagnosticador
- Experiencias en pandemia

Duración: 4 encuentros de 2 hs cada uno.

<p style="text-align: center;"><b>Módulo 2</b> <b>Técnicas psicométricas y cuestionarios</b></p>
--

#### Objetivos:

Que los cursantes aprendan a administrar y evaluar técnicas psicométricas y cuestionarios.

#### Contenidos:

- Test de Matrices Progresivas Raven - Escala Avanzada - Serie I
- Subpruebas Weschler versión abreviada

- Teorías modernas de inteligencia. Inteligencias múltiples e inteligencia emocional
- Inventario de personalidad Millon - MIPS
- Los cinco grandes de la personalidad - Big Five
- Cuestionario Anclas de Carrera
- Cuestionario de Liderazgo situacional
- Cuestionario Estilo personal de trabajo

Duración: 4 encuentros de 2 horas cada uno.

<p style="text-align: center;"><b>Módulo 3</b> <b>Técnicas proyectivas</b></p>
--

**Objetivos:**

Que los cursantes aprendan a administrar y evaluar técnicas proyectivas.

**Contenidos:**

- Test gestáltico visomotor de Bender
- HTP
- Persona bajo la lluvia
- Dos personas trabajando
- Test de Relaciones Objetales

Duración: 4 encuentros de 2 horas cada uno.

<p style="text-align: center;"><b>Módulo 4</b> <b>Informe final</b></p>
---

**Objetivos:**

Que los cursantes aprendan a integrar los datos y redactar el informe correspondiente.

**Contenidos:**

- Integración de información
- Cómo y qué informar
- Cuando recomendar o no a un candidato
- Devolución al postulante

Duración: 3 encuentros de 2 horas cada uno.

## SEGUNDO BLOQUE: EL TEST DE ZULLIGER

### Módulo 1

#### Consideraciones generales y administración de la técnica Z

**Objetivos:**

Que los cursantes conozcan como se origina la prueba, cuáles son sus posibilidades de evaluación y cómo se administra la técnica.

**Contenidos:**

- Los test de Rorschach y de Zulliger, sus posibilidades y limitaciones.
- El test de Zulliger en evaluación psicológica laboral.
- Administración.
- Fase de respuestas y fase de encuesta.

### Módulo 2

#### Codificación

**Objetivos:**

Que los cursantes aprendan a codificar las respuestas según los criterios del Sistema Comprensivo desarrollado por Exner.

**Contenidos:**

- Localización y calidad evolutiva
- Determinantes
- Calidad formal
- Contenidos. Las respuestas populares.
- Códigos especiales.

### Módulo 3

#### Interpretación

**Objetivos:**

Que los cursantes aprendan a confeccionar el Sumario Estructural y a interpretar la prueba.

**Contenidos:**

- El Sumario estructural.
- Las Agrupaciones
- Integración de los resultados del Zulliger.
- Síntesis de evaluación psicológica laboral.