

LICENCIATURA EN PSICOLOGIA

PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA LABORAL

Profesor Titular: Lic. María Eugenia Córdova

Adjunto: Lic. Alberto Carmona

2025

Carrera: Lic. en Psicología

Materia: Práctica Profesional Supervisada Laboral

Carga horaria: 50 horas

Comisión: TNA

1 – FUNDAMENTACION

La psicología laboral constituye una ciencia básica y aplicada cuyo eje está puesto en entender las complejas relaciones que se dan entre el sujeto, su ámbito de trabajo, la organización y el entorno social que los abarca. Considera la significación que tiene el ejercicio de una ocupación, sus efectos y la modalidad de la conducta que se despliega en el medio laboral.

La Psicología Laboral es una parte constitutiva de la Psicología, que especifica un particular objeto de interés: el sujeto en situación de trabajo. Se hace fundamental para poder analizar esa circunstancia considerar el particular interjuego que se da entre el trabajador y la organización en la que se desenvuelve, las condiciones personales y contextuales que influirán en el desempeño laboral, en la salud del trabajador y el entorno más amplio, el mercado laboral y los elementos culturales y sociales que los atraviesan.

Todo ello va a generar efectos tanto en el nivel de satisfacción del trabajador, en el desarrollo profesional y en su propia salud, como así también en el nivel de eficiencia, crecimiento y mejora organizacional.

Esta asignatura pretende desarrollar un primer contacto de los futuros Licenciados en Psicología aplicando la metodología de la entrevista en el campo laboral al abordaje de los ejes que conforman la Selección, Desarrollo, y Capacitación, y la Salud Mental.

Asimismo, nos proponemos involucrar otras herramientas complementarias que enriquecen la intervención profesional, tales como la observación crítica y el trabajo interdisciplinario.

2 – OBJETIVOS

Se espera que el alumno logre:

- 1- Acercarse a prácticas vigentes en las organizaciones en general, en sus procesos de recursos humanos, como ser: selección, capacitación, relevamiento y evaluación del riesgo psicosocial en el trabajo, e influencia del estrés laboral en la satisfacción y la salud de los trabajadores.
- 2- Retomar los fundamentos conceptuales, éticos y metodológicos de la Psicología Laboral y ejercitar algunas de las principales herramientas y técnicas (entrevista laboral, observación crítica) a través de la experiencia práctica supervisada.

3 - EJES TEMÁTICOS

EJE TEMÁTICO Nº 1: La selección de personal

Los objetivos del proceso. El pronóstico del desempeño laboral.

El rol del psicólogo selector de personal.

Principales etapas y herramientas.

El contrato psicológico. Elementos predictores.

Personalidad, rasgos y competencias. Valores.

Los perfiles profesionales y organizacionales.

Técnicas de Selección: Entrevistas. Assessment center. Test proyectivos y psicométricos.

Otras pruebas. La confiabilidad y la validez.

Bibliografía

- Contreras, Y. R., & León, I. M. (2007). Los contratos psicológicos: Sus efectos en los resultados de las organizaciones. *V Encuentro Iberoamericano de Finanzas y Sistemas de Información. EFSI*.
- Filippi, G (2016) Las competencias laborales y el potencial de desarrollo, en: Sicardi, G. F. L. F. E. (2017). *Psicología y trabajo, una relación posible. Tomo II* (Vol. 1). Buenos Aires: EUDEBA
- Richino, S. V. (1996). *Selección de personal*. Buenos Aires: Paidós.
- Ting-Ding, J. M., & Déniz, M. D. L. C. D. (2007). La selección del personal como un proceso ético y eficiente: el caso de la entrevista personal. En *Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro* (p. 250). Universidad de La Rioja.
- Alles, Martha (2006). Selección por Competencias. Buenos Aires: Granica
- Aguirre, E. M. (2013). *Bloqueos y Fallas en la Selección de Personal*. Artículo Diario La Nación.
- Perez Jauregui, I, Adam, G, & Boso, R. (2012). *La Evaluación Psicológica: Fundamentos y Prácticas*. Buenos Aires: Paidós

EJE TEMÁTICO Nº 2: Los riesgos psicosociales del trabajo

Efectos de la organización del trabajo sobre la salud de los trabajadores.

Satisfacción e insatisfacción laboral.

Los factores de riesgo psicosocial del trabajo. Principales características.

Modalidades de relevamiento de los FPST. Cuestionarios. Entrevistas de relevamiento.

Bibliografía

- Aguirre, E. M. (15 de Junio de 1991). Los Accidentes de Trabajo en las Organizaciones. *Jornada de la Asociación Argentina de Psicodiagnóstico de Rorschach*. Buenos Aires, Argentina: Facultad de Ciencias Sociales UBA.
- Neffa, J. C. (2015). *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Contribución a su Estudio*. Buenos Aires: CEIL CONICET.
- Newstrom, J. W. (2011). La Motivación. En J. W. Newstrom, *El Comportamiento Humano en el Trabajo* (págs. 106-131). Mexico: McGraw Hill Interamericana Editores.
- Reyes Contreras, Y., & Martínez de León, I. (2007). *Los Contratos Psicológicos: Sus Efectos en los Resultados de las Organizaciones*. Cartagena: Universidad de Alicante. Grupo Sistemas de la Universidad de la Empresa.

EJE TEMÁTICO Nº 3: Salud mental y trabajo. El estrés laboral.

Las disfunciones del trabajo. El estrés, burnout, violencia laboral y mobbing.

El estrés como respuesta de adaptación al medio.

Caracterización del estrés laboral. Indicadores de riesgo. Burn Out.

Efectos sobre los trabajadores y la organización. Satisfacción e insatisfacción laboral.

Modalidades de relevamiento. Intervenciones posibles.

Bibliografía:

Neffa, Julio Cesar (2015). *Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo: contribución a su estudio*. Buenos Aires: CEIL CONICET

Stravuola, Griffiths & Cox (2004) *La Organización del Trabajo y el Stress*. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores Nro.3. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

Cassitto, Fattorini & Gilioli (2004) *Sensibilizando sobre el Acoso Psicológico en el Trabajo*. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores Nro. 4. Milán: Organización Mundial de la Salud.

Bertolone, J.M. (2006) *Prevención del Suicidio. Un instrumento en el Trabajo*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud.

Aguirre, E. M. (2011) El Mobbing y su Prevención desde el punto de vista de la Psicología del Trabajo (pp.85-101) en: *Violencia, Maltrato, Acoso Laboral: el mobbing como concepto*. Buenos Aires: Ed. Lugar

EJE TEMÁTICO Nº 4: Desarrollo y capacitación en las organizaciones laborales.

El desarrollo de carrera. Modalidades y estilos de aprendizaje.

La capacitación en las organizaciones.

La importancia de la capacitación como modo de mejora de las condiciones de trabajo.

Capacitación como intervención de salud laboral.

Relevamiento de necesidades organizacionales.

Diseño de la capacitación: contenidos y metodologías. Ejecución.

Bibliografía

Gelaf, G. (2010) El tratamiento de la gestión del conocimiento. En Filippi, G. y Zubieta, E., *Psicología y Trabajo, una relación posible*. Buenos Aires: Eudeba

Gore, Ernesto (2003) *Conocimiento colectivo. La formación en el trabajo y la generación de capacidades colectivas*. Buenos Aires: Granica.

Gore, Ernesto. (2004) *La educación en la empresa. Aprendiendo en contextos organizativos*. Buenos Aires: Ed. Granica.

Trotta F. y Cebey, C. (2010) La capacitación: herramienta para el cambio y la innovación. En Filippi, G. y Zubieta, E., *Psicología y Trabajo, una relación posible*. Buenos Aires: Eudeba.

4. METODOLOGIA Y MODALIDAD DE CURSADA

La modalidad de cursada estará determinada por el desarrollo de dos instancias complementarias: un espacio de intercambio, articulación teórico-práctica, elaboración de los informes y trabajo final de la asignatura a desarrollarse en la universidad y otro eminentemente práctico que se llevará a cabo en los lugares de práctica.

En los encuentros en la Universidad se desplegarán los contenidos teóricos y metodológicos para que el alumno pueda apropiarse de las herramientas necesarias para el desarrollo de la práctica en la institución.

Estos encuentros presenciales articulan las exposiciones teóricas de los docentes con el intercambio entre los estudiantes a partir del análisis de casos y la puesta en común de lo vivenciado en la práctica. Asimismo, se organizan instancias para el trabajo de consistencia sobre las observaciones y la elaboración del informe de la práctica que los alumnos deberán presentar.

Para el desarrollo de las tareas, los estudiantes contarán con el acompañamiento de los docentes de la asignatura que serán los encargados de tutorear la práctica, centralizarán el intercambio con la institución, realizarán el seguimiento, la evaluación de las actividades y auxiliar en la construcción progresiva del informe parcial.

El desarrollo de actividades en la organización con la que la carrera tenga convenio, se llevará a cabo cumplimentando un mínimo de 35 horas prácticas presenciales en dicho ámbito.

Las especificidades de las actividades a desarrollar y los distintos procedimientos se detallan en Anexo al presente programa.

5.- PAUTAS DE ACREDITACIÓN Y EVALUACIÓN

Para la aprobación de la asignatura cada alumno deberá cumplimentar con:

- Asistencia del 75% a los encuentros pautados en la Universidad.
- Mínimo de 25 horas prácticas presenciales en la institución y 10 de tutorías.
- Aprobación de un trabajo escrito en proceso sobre la práctica realizada (Informe parcial)
- Aprobación de la evaluación individual sobre el desarrollo de las competencias y habilidades en las tareas específicas de la práctica.
- Aprobación de un trabajo práctico final.
- Aprobación de un coloquio a partir del trabajo escrito finalizado y completo.

Serán aprobados los estudiantes que obtengan un mínimo de 4 (cuatro) puntos.

Los exámenes parciales son obligatorios con opción a 2 (dos) instancias de recuperación. La primera instancia de recuperatorios se llevará a cabo la última semana de clases. La segunda tendrá lugar en la misma fecha y horario del primer llamado a examen final de la asignatura. Su aprobación es condición para la regularidad de la materia. Caso contrario deberá recursarla

ANEXO

Especificidades PPS Laboral

Encuentros en la Universidad:

Las reuniones en la universidad se constituirán en espacios de articulación teórico- prácticos. Se trabajarán temas teóricos relativos a la práctica que realizarán y sobre aspecto técnicos-metodológicos de las intervenciones laborales, a fin de posicionar al alumno en su rol y definir las pautas de observación en la práctica. Estos encuentros son entendidos como oportunidades para el intercambio de experiencias y de consistencia para la elaboración del informe parcial de la práctica que concluye con el trabajo final.

Se prevé que en esta instancia los estudiantes desarrollen algunas de las siguientes competencias:

- Analizar y comprender los lineamientos generales que presentan los procesos de recursos humanos de una empresa (selección, capacitación, etc.), sus modalidades y herramientas, conforme los distintos grupos involucrados y la propia cultura organizacional.
- Conocer e identificar qué son y cómo actúan los factores psicosociales en el trabajo, cuándo se convierten en riesgos para la salud laboral y cuándo pueden facilitar la satisfacción del trabajador.
- Comprender el concepto de estrés en el campo laboral, sus fuentes y la influencia en el desempeño y en el bienestar de los trabajadores. La importancia de su relevamiento y del diseño de intervenciones posibles.
- Aplicar adecuadamente los conocimientos y dinamismo en juego en la metodología de la entrevista, y poder manejar el rol de entrevistador con aplicación al campo laboral.

Modalidad de acreditación:

Los estudiantes deberán acreditar la asistencia prevista a los encuentros pautados para esta instancia y presentar el informe parcial de la práctica.

Actividades prácticas en la organización:

La práctica se llevará a cabo en una de las organizaciones laborales (empresa u organismo público) con los cuales la carrera tiene convenio.

Las actividades a realizar en la empresa u organismo público estarán centradas en:

- Conocimiento de la organización y de la situación de trabajo.
- Realización de entrevistas laborales a miembros de la organización con el objetivo de indagar los aspectos del trabajo en relación a las unidades temáticas.
- Análisis de las entrevistas y la información relevada en base a una guía específica.
- Análisis del propio rol (alumnos) como entrevistadores en el ámbito laboral.
- Análisis global de todos los casos evaluados.

Las visitas, con el acompañamiento del docente, están previstas en grupos de dos alumnos, que realizarán las diferentes entrevistas. Cada visita a la institución será de 2 o 3 horas. Sobre la base de las mismas, cada estudiante elaborará un trabajo final individual.

Las competencias a desarrollar en esta instancia son las siguientes:

- Capacidad para conjugar los conocimientos teóricos adquiridos, analizándolos e implementándolos en la práctica profesional.
- Capacidad para aplicar las técnicas correspondientes al eje propuesto para el trabajo de campo.
- Habilidad para evaluar, analizar y elaborar un informe que refleje lo relevado en la organización.
- Mejorar el desempeño y la destreza en la administración de la entrevista laboral.

Informes y trabajo final:

Para acreditar la práctica los estudiantes tendrán que presentar un trabajo práctico final individual que deberá constar de un informe sobre la observación e intervención (entrevista) en la que participará el alumno con su correspondiente análisis.

Se requerirá de entregas preliminares y/o avances del informe, junto con la desgrabación de la entrevista realizada, con el fin de poder ir ajustando el contenido de los mismos para su entrega final.

Los objetivos de las entrevistas tendrán directa relación con la situación del espacio laboral al momento de concurrir los alumnos. Esto significa, por ejemplo, que no siempre las empresas realizan todo el año selección de personal, pero dicha situación no invalida la posibilidad de trabajar otros ejes temáticos. Es por ello que el Eje Temático (selección, capacitación, riesgos de trabajo u otros) se planteará según la situación de cada empresa u organización al momento de concurrir los alumnos.

Los ejes de análisis que deberá presentar el trabajo final son los siguientes:

- 1- Elementos cualitativamente relevantes de la entrevista laboral realizada.
- 2- Principales hipótesis del análisis del material obtenido a través de la entrevista laboral.
- 3- Autoevaluación del rol como entrevistador laboral.
- 4- Desarrollo de los elementos que contextúen organizacionalmente lo relevado en la entrevista, dando cuenta también de los elementos detectados en el intercambio con los pares alumnos y toda otra observación generada en el ámbito de la práctica.

El informe de avance sobre dicho trabajo será evaluado de manera parcial durante el desarrollo de la cursada, en las fechas pautadas por el docente. Serán importantes para la elaboración de este informe, los espacios de encuentro en la Universidad.

El Trabajo Final que el estudiante deberá entregar al finalizar la cursada, será defendido en un coloquio en la fecha de final y recogerá lo producido en el informe parcial y las conclusiones generales de la experiencia práctica.

El informe de avance o parcial y el trabajo final deberán presentarse según el modelo que se adjunta (Documentación Anexa II y III)

Documentación para acreditación de la práctica:

Para el registro de la asistencia a la institución el alumno deberá concurrir con la una grilla para ser firmada por el docente a cargo en cada visita (Documentación Anexa I). La misma deberá ser presentada junto con el Trabajo Final de la práctica.

Práctica Profesional Supervisada Laboral

Anexo I

Grilla de Asistencia

Nombre del alumno: _____

Centro formador: _____

[illegible]

Documentación Anexa II
Licenciatura en Psicología
Práctica Profesional Supervisada Laboral

Informe parcial de la práctica

Nombre del alumno:

Ejes del informe:

Se proveerá a los estudiantes de Guías (según el Eje a trabajar en la Empresa u Organización) para facilitar el abordaje de la entrevista y recordar aquellos puntos de indagación “obligada”. Las mismas se entregan en cada clase teórica donde se desarrolla el Eje temático.

El informe deberá consignar:

- 1- Desgrabación de la entrevista y otros datos de la observación general de la Empresa u Organización
- 2- Elementos cualitativamente relevantes de la entrevista laboral realizada: Indicar aquellos datos (observables) que surjan de la narrativa del entrevistado que permitan comprender si se han encontrados los datos que fueron investigados por la entrevista.
- 3- Principales hipótesis del análisis (interpretación) del material obtenido a través de la entrevista laboral: Analizar los elementos señalados avanzando en la generación de hipótesis descriptiva o explicativa de la condición relevada.
- 4- Autoevaluación del rol como entrevistador laboral: Deberá considerarse la percepción de la propia actuación del alumno en su rol de entrevistador, analizando el manejo de la situación, sus intervenciones (qué y cómo se indagó, que dejó de preguntar, etc.) y los aspectos emocionales puestos en juego.

Documentación Anexa III
Licenciatura en Psicología
Práctica Profesional Supervisada Laboral

Informe Final

Nombre del alumno:

Legajo Nº:

Denominación del Centro Formador:

Ejes del informe:

El informe deberá consignar:

- 1- Desgrabación de la entrevista y otros datos de la observación general de la Empresa u Organización
- 2- Elementos cualitativamente relevantes de la entrevista laboral realizada.
- 3- Principales hipótesis del análisis (interpretación) del material obtenido a través de la entrevista laboral.
- 4- Autoevaluación del rol como entrevistador laboral,
- 5- Desarrollo de los elementos que contextúen organizacionalmente lo relevado en la propia entrevista y observaciones realizadas dentro del lugar específico de práctica: En este punto el alumno deberá analizar la posible vinculación de las conclusiones o hipótesis que planteara a partir de su entrevista, con la información de otras compartida por sus compañeros y las características organizacionales que haya podido observar en su visita (por ejemplo: condiciones de trabajo, contexto, cultura organizacional, etc.).

Práctica Profesional Supervisada Laboral
Informe evaluación individual

Nombre del alumno:

Competencias y habilidades a desarrollar	Valoración de las adquisiciones
Teóricas:	
1- Actualizar los conocimientos científicos, teóricos y metodológicos adquiridos a lo largo de la formación.	
2- Desarrollar la capacidad de analizar y comprender los lineamientos generales que presenta el proceso de selección de personal de una empresa, sus modalidades y herramientas, conforme los distintos grupos de perfiles requeridos y a la propia cultura organizacional.	
3- Conocer e identificar qué son y cómo actúan los factores psicosociales en el trabajo y cuándo se convierten en riesgos para la salud de los trabajadores. Adquirir las herramientas para identificarlos, relevarlos y evaluarlos.	
4- Comprender el concepto de estrés en el campo laboral. Sus fuentes y la influencia en el desempeño y en el bienestar de los trabajadores. La importancia de su relevamiento y del diseño de intervenciones posibles.	
5- Conocer los lineamientos generales de un diseño de capacitación. Aprender a confeccionar una capacitación acorde a los requerimientos de la organización.	
Técnicas:	
1- Transferir los conocimientos teóricos y metodológicos de la psicología a la práctica laboral.	
Actitudinales:	
1- Conjuguar los conocimientos teóricos adquiridos, analizándolos e implementándolos en la práctica.	
2- Aplicar las técnicas correspondientes al eje propuesto para el trabajo de campo.	
3- Evaluar, analizar y elaborar un informe que refleje lo relevado en la organización.	
4- Alcanzar un análisis crítico de los casos vistos y lograr proponer cambios que podrían permitir mejoras en la organización dentro del tema propuesto en el eje temático referido.	

Conclusiones:

