



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA FE

Facultad de Psicología

Programa Analítico

Facultad de Psicología - 2025

Carrera	Asignatura	Plan
Licenciatura en Psicología	Técnicas de Selección y Orientación Profesional	2010

Año de la asignatura en el plan	Duración de la Materia
Cuarto	Cuatrimestral

Profesor Titular

Lic. Laura Casabianca	DNI: 31.058.930
-----------------------	-----------------

Profesor Asociado

Mgter. Mariela Cordero	DNI: 20.822.129
------------------------	-----------------

Profesor Auxiliar

Lic. Katia Schmidhalter	DNI: 40.645.650
-------------------------	-----------------

1. Fundamentación de la propuesta Curricular

El trabajo ha representado siempre un hecho trascendental en las personas y en el desarrollo de las sociedades humanas. Desde distintas disciplinas científicas existen múltiples revisiones que reformulan su significado, pero todas concuerdan en que el trabajo es una actividad fundamental del ser humano. El trabajo no sólo aporta sentido de identidad sino que fortalece la autoestima. La complejidad de la naturaleza del trabajo fue objeto de análisis y estudios rigurosos por ciencias como la economía, la política, la sociología, la antropología, la filosofía, la educación y más recientemente por la psicología. Los enfoques humanísticos tratan de revalorizar a la persona de los enfoques más economicistas, donde la persona muchas veces es considerada sólo como un recurso más en la cadena productiva. Resulta imprescindible para la formación profesional del estudiante de Psicología incluir aspectos esenciales de la práctica de psicología laboral, como lo son las técnicas de selección de personal como así también adquirir herramientas actualizadas de los procesos de orientación profesional, en el marco en el cual nuestra actividad está siendo impactada por la globalización, la permanente renovación tecnológica y la inclusión en el mundo del trabajo de las nuevas generaciones, con otros paradigmas sobre lo que significa el trabajo. Se debe contemplar a su vez la problemática mundial en relación al COVID 19, cómo ha impactado en la economía mundial, cómo se han modificado las formas de trabajo y especialmente en las expectativas de conseguir empleo. En 2020 la cátedra junto con varios alumnos, realizaron un proyecto de extensión en relación a esta temática y circunscripto a las expectativas laborales post COVID 19 en la Ciudad de Santa Fe. Este proyecto fue expuesto en el primer Simposio Internacional sobre COVID 19 y Salud Mental en Sudamérica (Universidad de San Pablo, Brasil, 14/07/2021). Comprender los contextos sociales y económicos es esencial para ajustar las dinámicas en los procesos de selección. En nuestro país se advierte un incremento de la participación de graduados de la carrera de Psicología en el ámbito del trabajo, dentro y fuera de las organizaciones laborales. Las nuevas concepciones del trabajo ameritan un graduado que pueda realizar aportes profesionales en un campo de gravitación esencialmente humano. Históricamente la Psicología aportó a la



gestión de recursos humanos distintas prácticas ligadas a la selección y evaluación del personal, pero ahora es fundamental que valore la perspectiva vocacional como una dimensión que impacta fuertemente en el desarrollo de las carreras laborales de las personas. En este sentido podríamos decir que estamos en un cambio de paradigma. Antiguamente se seleccionaban los candidatos a un puesto de trabajo en función de su experiencia y de su formación profesional. La tendencia actual es priorizar el horizonte de intereses y competencias laborales de la persona y cómo va a encuadrar en el proyecto laboral y en el perfil competencial necesario para desarrollar con eficiencia el rol del puesto de trabajo. Este nuevo paradigma se ve reflejado en la tendencia a incluir en el currículum el objetivo laboral/profesional. El programa de la materia comienza con una unidad introductoria de los dos ejes temáticos de la asignatura. En la introducción se plantean los procesos de orientación vocacional y ocupacional en un mundo en transformación y también se incluyen problemáticas actuales a nivel mundial respecto a la selección de personal. Luego se trabajan los ejes temáticos. El primer eje trata las tendencias actuales en los procesos de reclutamiento, selección y el uso de técnicas de evaluación de personal. El segundo eje aborda la problemática de la orientación vocacional, incluyendo estrategias y recursos actualizados sobre los procesos de orientación. TSOP es una materia del área de formación profesional y como tal inserta al alumno en trabajo de campo, para que éste opere con los instrumentos adquiridos en la materia más los conocimientos de las materias insumos de TSOP. Todas las intervenciones del alumno se realizan bajo la supervisión y guía de los docentes. TSOP brinda al alumno una serie de herramientas técnicas para intervenir en las organizaciones, realizar entrevistas estructuradas para elaborar el perfil del puesto y perfil competencial, realizar procesos de selección de personal ajustados a la estructura y cultura organizacional, seleccionar y administrar una serie de tests y técnicas para el puesto a seleccionar, realizar procesos de orientación vocacional, orientación para la inserción e reinserción laboral y sistematizar la información en informes profesionales

2. **Objetivos por Competencias**

2.1. **Generales**

- Generar una visión amplia de los procesos de orientación vocacional, ocupacional y profesional en el marco del contexto social y de las tendencias del mercado laboral.
- Capacitarse en el proceso de selección de personal para el desarrollo del trabajo, como necesidad de realización humana y para el logro de los objetivos organizacionales.
- Reflexionar sobre la ética como marco de actuación profesional.

2.2. **Específicos**

- Conducir procesos de orientación vocacional, individuales y grupales.
- Diseñar un proceso de selección de personal "a medida" del puesto y de la organización que lo solicite.
- Elegir una batería de técnicas de selección en función del perfil del puesto y del perfil competencial.
- Administrar técnicas de evaluación psicológica, confiables y válidas, para las distintas etapas del proceso de selección de personal.
- Identificar fortalezas y debilidades en un currículum vitae. Autogestión del propio currículum vitae.
- Orientar a las personas para su inserción y reinserción laboral.
- Potenciar la capacidad de contacto y de gestión en distintas organizaciones.
- Estimular la investigación en el área vocacional y laboral

3. **Contenidos:**

Unidad Introductoria.



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA FE

Facultad de Psicología

1. Conceptos básicos en selección: puesto de trabajo, rol, tarea, cargo, vacante, ocupación, función, capital humano, Business Partner, cuadro de reemplazo, condiciones de trabajo, contrato psicológico, desvinculación.
2. La orientación profesional y la selección de personal en el contexto de un mundo en transformación.
3. Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y la comunicación. La IA en los procesos de selección de personal.
4. Introducción a problemas técnicos en selección de personal.
5. Selección de personal y discriminación.

EJE DE TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Unidad 1. Caracterización del Proceso de selección de personal.

1. Conceptos básicos de la Unidad: análisis de puesto de trabajo, descripción de puesto de trabajo, adecuación al puesto de trabajo, consultoría, currículum Vitae, headhunter, headhunting, job description, job posting, perfil profesional, perfil de puesto, reclutamiento.
2. La importancia metodológica de realizar un buen proceso de selección. El caso de las PyMES.
3. Los diferentes encuadres en la contratación de personal y en la realización del proceso de selección.
4. Etapas del proceso: problemas técnicos y alternativas de resolución en cada etapa.
5. Importancia de las estrategias de reclutamiento.
- 5.1 Job posting o reclutamiento externo. Ventajas y desventajas.
- 5.2. Base de datos propia y/o de terceros, redes sociales, páginas de internet, avisos en medios gráficos, red de contactos, universidades, etc.
6. Criterios de preselección en la etapa de reclutamiento. Relación con la evaluación del currículum vitae y de la carta de presentación. Tendencias actuales en la elaboración del currículum.

Unidad 2. Fases técnicas en la construcción de un perfil de puesto

1. Conceptos básicos de la Unidad: administración de rrhh, aptitud, candidato activo y pasivo, competencia, evaluación de competencias. Definición de las diferentes competencias.
2. Valor de la descripción y análisis de un puesto de trabajo en la gestión de los recursos humanos.
3. Consideraciones técnicas de las áreas de resultados y los aspectos críticos de un puesto de trabajo.
4. Los requerimientos objetivos y su relación con la clasificación primaria de currículum en el período de reclutamiento.
5. Los factores del entorno social y del perfil motivacional.
6. El perfil competencial: Reseña histórica del concepto de competencia y su inclusión como modelo conceptual en la gestión estratégica de recursos humanos.

Unidad 3. Técnicas de selección de personal.

1. Conceptos básicos de la Unidad: Assessment center, entrevista de selección, Entrevista de incidentes críticos, Entrevista de separación
2. Validez y confiabilidad en las pruebas de selección.
 - 2.1. Proceso de validación en las pruebas.
3. Las variables más frecuentemente evaluadas en los perfiles de búsqueda:
 - 3.1. Variables cognitivas o de rendimiento intelectual
 - 3.2. Variables de personalidad laboral
4. Técnicas más utilizadas en las evaluaciones psicolaborales:
 - 4.1. Entrevista laboral. Tipos de entrevista. Nuevas modalidades en la entrevista de preselección.
 - 4.2. Test proyectivos gráficos, Cuestionarios de personalidad, Test psicométricos, Test de habilidades cognitivas, Cuestionario desiderativo y Test gestáltico visomotor de Bender.
 - 4.3. Gamificación en selección de Personal
5. Método de assessment center: antecedentes y actualizaciones. Caracterización del método.
6. Integración de las técnicas y de los indicadores frecuentes de las variables "objeto" de estudio.
7. Ventajas y desventajas de cada una de las técnicas.



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA FE

Facultad de Psicología

8. Administración de legajos en el proceso y tipos de informe.
9. Reflexiones sobre la ética, aspectos legales y el rol del psicólogo en la selección.

EJE DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Unidad 1. Orientación Vocacional campo El campo vocacional, entrecruzamiento entre las variables propias de toda organización social-productiva y la singularidad de cada sujeto. Construcción teórica: Trilogía orientadora, desde los conceptos de proceso, imaginario social y prevención. Campos y saberes relacionados.

Unidad 2. El proceso de orientación vocacional. Modalidades de orientación. El modelo propuesto: el aprendizaje de elección y de la toma de decisiones. Factores que condicionan la elección vocacional. Momentos del proceso de orientar. El lugar de la información en el proceso de elección/orientación. Técnicas y recursos a utilizar en los momentos técnicos. Entrevistas de devolución

4. **Bibliografía**

Bibliografía obligatoria unidad introductoria:

- Bazán, V., Hermoso, R., Escario, I. (2019) E-recruitment en España: Evolución y uso de las TIC para atraer candidatos. Acciones e Investigaciones Sociales. issn: 1132-192X, Núm. 39 (2019). Págs. 201 a 222. Disponible en: https://doi.org/10.26754/ojs_ais/ais.2019393238
- Benavides Aldana, J. (2017) Las herramientas tecnológicas y su contribución en los Procesos de selección del talento humano. Universidad Militar Nueva Granada. Colombia, Bogotá.
- Didier Nicolás. (2014). Selección de Personal en Chile. Revista Iberoamericana de Psicología: Ciencia y tecnología, 7(1), 103-113.
- Fajado Vargas, J. (2023) Inteligencia artificial aplicada al proceso de selección de personal. Polo del Conocimiento, (Edición núm. 85) Vol. 8, No 9. Septiembre 2023, pp. 726-740. ISSN: 2550 - 682X. DOI: 10.23857/pc.v8i9.6047
- Glosario de términos de Recursos Humanos (2016). Departamento de Logística Funcional.
- Lamas, L. E. (2020/2021). Procesos de selección de personal: discriminación e igualdad de oportunidades. Trabajo de fin de Grado. Santiago de Compostela.
- Muller Marina (2003/2004). Subjetividad y Orientación Vocacional Profesional. Revista Internacional Orientación y Sociedad- 2003/20004-Vol.4. Facultad de Psicología, Universidad Nacional de La Plata. Editorial SciELO. Ciudad de La Plata.

Bibliografía complementaria:

- Blasco Ricardo (2004). Reclutamiento, selección de personal y las tecnologías de la información y de la comunicación. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 20, núm. 2, 2004, pp.141-167. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, Madrid, España.
- García Izquierdo Antonio León; García Izquierdo Mariano (2007). Discriminación, igualdad de oportunidades en el empleo y selección de personal en España. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 23, núm. 1, 2007, pp. 111-138. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Madrid, España
- Jaques E. (2000). La organización requerida. Ed. Granica. Buenos Aires.
- Martínez Martín Rafael (2000). Aproximaciones teóricas a los procesos de inserción laboral. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España. Revista Nº 25/2000, págs 65-91. Ed. Subdirección General de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA FE

Facultad de Psicología

EJE DE TECNICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

Bibliografía obligatoria unidad 1:

- Alles Martha (1998). Empleo, proceso de selección, Ed. Macchi.
- Alles, M. (1997). Su primer currículum: Guía para jóvenes estudiantes o para todo aquel que desee entrar o reentrar en el mercado laboral. Ed. Granica, Buenos Aires (2 ejemplares en biblioteca)
- Alles, M (2008). Doscientos modelos de currículum (Segunda Edición). Ed. Granica, Buenos Aires (2 ejemplares en biblioteca)
- Bravo Ross, W. A., & Delgado Litardo, B. I. (2022). Selección de personal: Relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. Revista Publicando, 9(34), 41-56.
- Castaño Collado María Gloria, López Montalvo Gerardo de la Merced y Prieto Zamora José María (2011). Guía Técnica y de Buenas Prácticas en Reclutamiento y Selección de Personal. Documento aprobado por la Junta de Gobierno del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, en febrero de 2011. Madrid.
- De Ansorena Cao Alvaro (1996). 15 pasos para la selección de personal con éxito. Ed, Paidós. Barcelona (4 ejemplares en biblioteca)
- De Juan García, P. A. (2004) La «P» mayúscula de los procesos de selección. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 20, núm. 2, 2004, pp. 263-272. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Madrid, España
- Glosario de términos de Recursos Humanos (2016). Departamento de Logística Funcional.
- Salinas Rodríguez, J. M. & Malpartida Gutiérrez, J. N. Evolución del proceso de reclutamiento de personal en las empresas latinoamericanas. Revista de Investigación Científica y Tecnológica Alpha Centauri Volumen 1, Número 3, Diciembre 2020. ISSN: 2709-4502

Bibliografía complementaria:

- Alonso Pamela, Moscoso Silvia y Cuadrado Dámaris (2015), Universidad de Santiago de Compostela, España. Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. Journal of Work and Organizational Psychology 31, 2015, 79–89. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Este es un artículo Open Access bajo la licencia CC BY-NC-ND.
- Dessler G, y Varela R (2004). Administración de Recursos Humanos, 2ª Ed. Pearson Educación. México (1 ejemplar en Biblioteca)
- Velando Rodriguez María Elena y Guisado Tato Manuel (2006), Universidad de Vigo. Impacto de la estrategia de reclutamiento organizacional sobre el rendimiento del personal I+D en empresas de alta tecnología. Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa, vol. 15, número 2, 2006, pp.131-150

Bibliografía obligatoria unidad 2:

- Alles Martha (1998). Empleo, proceso de selección, Ed. Macchi. Buenos Aires.
- De Ansorena Cao Alvaro (1996), 15 pasos para la selección de personal con éxito. Ed, Paidós. Barcelona
- Dessler G (2009) "Administración de recursos humanos (11ª Edición)", Ed. Pearson Education. México.
- Glosario de términos de Recursos Humanos (2016). Departamento de Logística Funcional.
- Guijarro Tarradellas, Babiloni Griñón, Canós Darós y Santandreu Mascarell (2016). El análisis y la Descripción de puestos de Trabajo. Universidad Politecnica de Valencia. Facultad de Administración y Dirección de Empresas. Biblioteca y Documentación científica (Riunet). Fecha de difusión del artículo: 09/09/2016. Valencia, España.
- Material de la Cátedra sobre: "Competencias Laborales" (Fuente: Tesis doctoral del Lic. Castriota Fabian 2010).

Bibliografía complementaria:

- Dessler G y Varela R (2004). Administración de Recursos Humanos, 2ª Ed. Pearson Educación. México. (1 ejemplar en Biblioteca).
- Spencer, L. & Spencer, S (1993). Competence at work, models for superior performance. Ed. John Wiley & Sons, Inc. New York. USA.



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA FE

Facultad de Psicología

Bibliografía obligatoria de unidad 3:

- Bravo Ross, W. A., & Delgado Litardo, B. I. (2022). Selección de personal: Relevancia de las entrevistas vs. las pruebas psicológicas. *Revista Publicando*, 9(34), 41-56.
- De Ansorena Cao Alvaro (1996), 15 pasos para la selección de personal con éxito. Ed. Paidós, Barcelona
- Dessler G (2009) "Administración de recursos humanos (11ª Edición)", Ed. Pearson Education. México.
- Gil Flores, Javier (2007). La evaluación de competencias laborales. *Educación XX1*, núm. 10, 2007, pp. 83-106 Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid, España.
- Glosario de términos de Recursos Humanos (2016). Departamento de Logística Funcional.
- Mames S, y Albajari V (2005). La evaluación psicológica en selección de personal. Ed. Paidós. Buenos Aires

Bibliografía complementaria:

- Pérez Jáuregui Isabel, Adam Graciela y Boso Roxana (2012). *La Evaluación Psicolaboral. Fundamentos y Prácticas*. Buenos Aires, Editorial Paidós.
- Querol S. y Alcañiz S. (2005). Selección de personal. Aplicación del test de la persona bajo la lluvia y análisis grafológico del relato. Ed. Lugar, Buenos Aires.
- Núñez, Ana María; Lara, Gabriela; Guzmán, Leandro; Gürtner, Gabriela; Díaz Kuaik, Iliana (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 Investigaciones*, vol. XVII, 2010, pp. 179-184 Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, Argentina

EJE DE ORIENTACION VOCACIONAL:

Bibliografía obligatoria para las unidades 1 y 2 del eje de orientación profesional (por orden alfabético):

- Bohoslavsky R (1974) "Orientación Vocacional. La estrategia clínica", Ed. Nueva Visión, Buenos Aires
- Bohoslavsky R (1975) "Orientación Vocacional. Teoría, técnica e ideología", Ed. Búsqueda, Buenos Aires.
- Bonelli A (1989). *La orientación vocacional como proceso*. Ed. El Ateneo, Buenos Aires
- Clark, C., Stabile, C. (2022) *Orientación Vocacional: Abordajes, intervenciones y experiencias*. Brujas ed.
- Crouzel, C.(2015). *Descubriendo tu vocación: camino práctico para un proyecto de vida con sentido*. 1 a ed. - Ciudad Autónoma. de Buenos Aires: Centro de Publicaciones Educativas y Material Didáctico.
- EUDEBA (2019) *Guía práctica de orientación vocacional. Claves para elegir TU CARRERA*. Eudeba. Bs.As.
- Gavilán M (2001) *Orientación, trabajo, instituciones*. Ed. UNLP. Buenos Aires.
- Gavilán, M (2006) *La transformación de la Orientación vocacional*. Ed. Homo Sapiens. Buenos Aires.
- Peralta ,V. Stabile , C, Passera, J. Clarck, C. (2014) *Orientación Vocacional. Una propuesta teórico-práctica*. Brujas ed.
- Rascovan, Sergio (comp) (2018). *La orientación vocacional con sujetos vulnerabilizados*. Ed.Noveduc, Buenos Aires.
- Rascovan, Sergio (2016). *La orientación vocacional como experiencia subjetivante*. Ed. Paidós, Buenos Aires.
- Rascovan, S (2015) *Entre adolescentes y adultos* Ed. Paidós, Buenos Aires.
- Rascovan, S (2013) *Entre adolescentes y adultos en la escuela*. Ed. Paidós, Buenos Aires
- Rascovan, S (2005) *Orientación vocacional una perspectiva crítica*. Ed. Paidós, Buenos Aires
- Rocha, M (2013) *Discapacidad, orientación vocacional y proyectos de vida*. Laborde editor. Rosario.
- UNICEF. (2024). *Infancias en los medios: Informe de avance primer semestre 2024*. Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia.
- Veinstein S y Wolcovicz (1998) *Proyectos para orientadores*. Ed. Marymar, Buenos Aires.
- Vommaro, P., Pérez, E. (2021) *Las adolescencias en la Argentina: un desafío necesario - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Grupo Editor Universitario*.

Bibliografía complementaria:



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA FE

Facultad de Psicología

Ferrari, L (1995) Cómo elegir una carrera. Ed. Planeta, Buenos Aires
Muller, M (1986) Orientación vocacional. Ed. Miño y Davila, Buenos Aires
Savater, F (1997). El valor de educar. Ed. Ariel, Barcelona.

5. **Estrategias Metodológicas**

Intentan desarrollar el pensamiento crítico, facilitar el autoaprendizaje, generar nuevos desafíos con relación a esta disciplina y promover el método y la actitud científica ante las diferentes situaciones profesionales que se plantean. Las estrategias son:

- Aula virtual
- Clases expositivas dialogadas
- Recursos audiovisuales durante las clases
- Trabajos con casos
- Taller de técnicas de selección (currículum vitae, estudio de casos, evaluación de perfiles y evaluaciones psicológicas y psicotécnicos)
- Taller de assessment center: su fin es vivencial y practicar la metodología de la observación.
- Trabajo de campo en una Organización.
- Seguimiento y supervisión de trabajos prácticos
- Tutoría (atención de consultas)

6. **Detalle de horas de la actividad curricular**

6.1. Total, de horas de la actividad curricular: 60 Hs

6.1.1. Carga horaria teórica: 45 Hs

6.1.2. Carga horaria de formación práctica: 15 Hs

6.2. Descripción analítica de las actividades teóricas y prácticas:

Descripción de las actividades teóricas: Se desarrollarán clases con exposición dialogada, mediante intercambio con alumnos, brindando ejemplos y casos, y recursos audiovisuales.

Descripción de las actividades prácticas:

- Entrevista y observación: 2 hs
- Informes Escritos: 2 hs.
- Trabajos de Evaluación Psicológica: 3 hs
- Estudio de casos: 3 hs
- Trabajos de Campo: 5 hs

6.3. Propuesta de actividades que impliquen vinculación con el medio: establecer título de la actividad, tipo de actividad, objetivos y actividades previstas

Se propone realizar una jornada de vinculación con la consultora MUVON, para trabajar los aspectos discriminatorios, inclusión e igualdad en los procesos de selección de personal en las empresas públicas y privadas, así como en diferentes instituciones. El objetivo es que las representantes de la consultora puedan ejemplificar a los alumnos estrategias que se están abordando actualmente en diferentes organizaciones para evitar incurrir en discriminación en los procesos de reclutamiento y selección; favoreciendo el acceso laboral equitativo.

7. **Recursos Didácticos**



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA FE

Facultad de Psicología

Se utilizarán: Pizarra, cañón, cámara Gesell, aula virtual y aula física con espacio para role-playing

8. **Modalidad de evaluación**

a) Los alumnos deben aprobar dos parciales en la asignatura, con un mínimo de 6 en ambos para poder regularizar la misma. Se debe contar con el 66% de asistencia en el caso de los alumnos regulares. Deben entregarse y estar aprobados en tiempo y forma todos los trabajos prácticos. Para regularizar la materia se deben aprobar todas las instancias de la misma: parciales, trabajos prácticos y asistencia.

b) Un examen parcial es de producción escrita y de carácter combinado (opción múltiple, preguntas de desarrollo y resolución de casos). El otro parcial lo constituye un trabajo de campo que deben entregar de manera grupal.

c) Alumnos Libres: disponen de la hora de consulta para trabajar los temas del programa y deben tener un 50% de asistencia a las mismas, aunque pueden estar presentes en la clase y cumplir de esta manera con el 50%.

d) Recuperatorios: Un recuperatorio es de producción escrita, con opciones múltiples y desarrollo de un tema o resolución de algún caso. Se debe aprobar con 6. En el caso del Trabajo Práctico que computa como parcial se da una fecha de entrega como recuperatorio, previa devolución con anticipación de los aspectos que deben corregirse.

e) Evaluación final: La materia es promocionable, es decir, si el alumno aprueba los parciales con un mínimo de 8 puntos y el 80% de asistencia. Deben entregarse y estar aprobados en tiempo y forma todos los trabajos prácticos. La promoción rige para el primer turno de examen. En los casos de promoción, el examen consiste en el desarrollo y la profundización de un tema del programa a elección del alumno, o una integración de temas abordados. Sugerimos utilizar un mapa conceptual como estrategia didáctica y realizar una presentación en power point o prezi como recurso. Es fundamental y condición para la aprobación que el tema elegido esté integrado con el resto de los contenidos de la materia. Para los casos de alumnos regulares que no promocionaron, el examen puede ser oral o escrito, con opciones múltiples, temas a desarrollar y/o resolución de un caso. Siempre se debe aprobar en los 2 ejes de la materia (orientación vocacional y técnicas de selección). Para el caso de los alumnos libres el examen es escrito y oral. Es condición para acceder al oral aprobar el escrito en primera instancia.

9. **Cronograma de actividades**

Detallar: fechas, contenidos a dictar, bibliografía a desarrollar en la misma y metodología de trabajo.

Cronograma de actividades
CRONOGRAMA TENTATIVO: MODALIDAD SEMANAL. Clase 1. Presentación del programa y del TP obligatorio a realizar en una Empresa o Institución. Unidad Introdutoria. Modalidad de clase: exposición dialogada. Bibliografía: Muller M. Blasco R. Clase 2. Unidad Introdutoria. Modalidad de clase: exposición dialogada. Bibliografía: Didier Nicolás. García Izquierdo Antonio León; García Izquierdo Mariano Clase 3. Comienzo de Unidad 1 del eje de selección de personal. Modalidad de clase: exposición dialogada. Bibliografía: Alles Martha, De Ansorena Cao, Dessler G. Clase 4. Unidad 1 del eje de selección de personal. Modalidad de clase: teórico práctica. Bibliografía para parte teórica: Alonso Pamela, Moscoso Silvia y Cuadrado Dámaris. Velando Rodriguez María Elena y Guisado Tato Manuel. Parte práctica: diseño del instrumento para perfil organizacional y del puesto



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA FE

Facultad de Psicología

Clase 5. Continuación y cierre de Unidad 1 del eje de selección. Modalidad de clase: exposición dialogada. Bibliografía: Alles M, De Ansorena Cao, Dessler G. ; Alonso P, Moscoso S, y Cuadrado D. ; Velando Rodriguez y Guisado Tato.

Clase 6. Unidad 2 del eje de selección. Modalidad de clase: teórico práctica: Bibliografía para parte teórica: Alles M, De Ansorena Cao, Dessler G, Guijarro Tarradellas, Babiloni Griñón, Canós Darós y Santandreu Mascarell, Material de la Cátedra de competencias. Parte práctica: evaluación de currículums de candidatos a un puesto y elaboración de hipótesis sobre los perfiles.

Clase 7. Cierre de Unidad 2 del eje de selección y comienzo de unidad 3. Modalidad de clase: exposición dialogada. Bibliografía: Alles M, De Ansorena Cao, Dessler G, Guijarro Tarradellas, Babiloni Griñón, Canós Darós y Santandreu Mascarell, Material de la Cátedra de competencias

Clase 8. Unidad 1 del eje de orientación profesional. Modalidad de clase: exposición dialogada. Bibliografía: Bohoslavsky R, Bonelli A, Gavilán M, Rascovan S, Veinstein S y Wolcowicz

Clase 9. Unidad 2 del eje de orientación profesional. Modalidad de clase: exposición dialogada. Bibliografía: Bohoslavsky R, Bonelli A, Gavilán M, Rascovan S, Veinstein S y Wolcowicz

Clase 10. Parcial escrito obligatorio.

Clase 11. Devolución parcial y entrega de TP obligatorio (segundo parcial). Unidad 3 del eje de selección. Modalidad de clase: exposición dialogada. Bibliografía: De Ansorena Cao Alvaro, Dessler G, Gil Flores, Javier, Querol S. y Alcañiz S, Mames S, y Albajari V. Práctico: Taller de currículum vitae.

Clase 12. Recuperatorio parcial. Devolución TP. Unidad 3 del eje de selección. Bibliografía: De Ansorena Cao Alvaro, Dessler G, Gil Flores, Javier, Querol S. y Alcañiz S, Mames S, y Albajari V. Práctico: Perfil competencial. Consigna: "Elaborar en grupo el Perfil Competencial, es decir, aquellas competencias clave (entre 6 y 8) para desarrollar de manera eficiente el puesto de trabajo que se realizó en el Trabajo Práctico realizado en empresa o institución. Deben estar definidas". Actividad de articulación con el medio: entrevista a consultora Muvon.

Clase 13. Recuperatorio TP. Devolución de notas y explicación de modalidad de examen final. Modalidad de clase: aula taller. Dinámica de assessment center como cierre del trabajo grupal

10. **Articulación con otras asignaturas**

La materia se articula verticalmente con contenidos previos dictados en Psicología Organizacional, Psicología de empresas, Psicología Educacional, Psicometría y Técnicas de evaluación psicológicas. De manera transversal se articula con la materia electiva de Orientación Vocacional. De manera vertical brinda insumos para las Prácticas Profesionales Supervisadas, especialmente las relacionadas a las técnicas de selección de personal y orientación vocacional, como así también contenidos e instrumentos para el Trabajo de Integración Final, tales como encuestas, cuestionarios, entrevistas organizacionales, laborales y la sistematización de la información para presentar el Informe del Trabajo Práctico a realizar en una Organización.