



n° 263
Setiembre 2014

revista de la CPU
+ psicólogo@s



Psicología e inserción laboral

Entre los objetivos de una organización y las necesidades de las personas

Entrevista a Marisa Martínez Abella y Neker de la Llana
Silvana Piccininno nos cuenta de los dilemas en el oficio
Reseña de la película "El método"

Llamado a nuevas propuestas para Actualización y Profundización



26 AL 29 DE
NOVIEMBRE
DEL 2014

VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología

26 al 29 de noviembre en Buenos Aires, Argentina

El tema central de este año es "Adicciones: desafíos y perspectivas para la investigación científica y la práctica profesional". Este tema es de amplia relevancia para nuestra disciplina

y para la sociedad en general.

¿Qué duda cabe que las adicciones se han transformado en uno de los problemas sociales más acuciantes, así como uno de los padecimientos subjetivos más agobiantes de nuestros tiempos? Las adicciones son ya un fenómeno extremo que nos interroga. Constituye un llamado que la psicología no puede dejar de escuchar. Supone un desafío para la psicología. Es un problema con múltiples aristas y dimensiones complejas. Requiere recrear los marcos teóricos, delimitar los campos de intervención del psicólogo, reformular los dispositivos de abordaje, así como renovar los intercambios e interlocuciones con otras disciplinas.

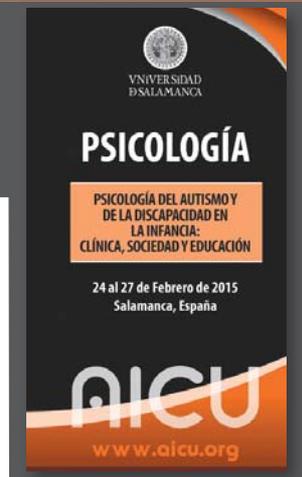
Más información: ji.psi.uba.ar/xxi/esp/index.php

Congreso Psicología del Autismo y de la Discapacidad en la Infancia

24 al 27 de febrero en Salamanca, España

La Asociación de Intercambio Cultural (AICU) los invita a participar del congreso: "Psicología del Autismo y de la discapacidad en la infancia: clínica, sociedad y educación" en la Universidad de Salamanca (España).

AICU cuenta con un sistema de venta de rifas que le permite autofinanciar el costo total del paquete. El costo total del paquete es de U\$S 2.960 y podés pagarlo en su totalidad vendiendo 74 rifas de 40 dólares. Incluye pasaje aéreo Montevideo-Madrid-Montevideo, 6 noches en Salamanca, hotel 4 estrellas con media pensión, 2 noches en Madrid, hotel 4 estrellas con media pensión, todos los traslados terrestres, inscripción al evento con el correspondiente diploma, seguro de asistencia en viaje.



Más información: www.aicu.org/



SEMINARIO DE EVOLUCIÓN PERSONAL EN LA AMAZONIA
I ENCUENTRO INTERNACIONAL INTENSIVO DE PSICOLOGÍA
TRANSCULTURAL, TRANSPERSONAL Y ETNOPSICOLOGÍA

PSICOTERAPIA CONSCIENCIA CHAMANISMO

Encuentro entre la Ciencia Occidental y la Sabiduría Ancestral Amazónica

19 al 25 de Enero 2015

Retiro y Dieta Amazónica Post-Encuentro: 26 de Enero al 01 de Febrero 2015
A realizarse en la Ciudad de Tarapoto, Selva Alta de la Amazonía Peruana

2 Semanas intensivas con 33 Conferencias, 12 Talleres Vivenciales,
09 Sesiones de Ayahuasca y 01 Día con Plantas maestras en la Selva

Reconocidos Especialistas e Investigadores del Ayahuasca, Biodanza, Constelaciones Familiares, Psicodrama, Psicología Analítica Junguiana, Psicología del Caos, Psicoterapia Existencial, Psicoterapia Transpersonal, Respiración Holística y Terapia Gestalt.

NIMAIRAMA Instituto de Salud Transcultural y Medicinas Tradicionales
Informes: www.nimairama.com E-Mail: info@nimairama.com

I Encuentro Internacional Intensivo de Psicología Transcultural

19 al 25 de Enero 2015 en Tarapoto, en la Amazonía Peruana

Este evento constituye un evento único de 2 semanas de duración, desarrollado en la Amazonía Peruana con el fin de "Contribuir a la investigación, aplicación y desarrollo del paradigma transcultural en la Psicología, así como al diálogo e integración de la sabiduría ancestral de los pueblos originarios en la práctica de la Psicoterapia".

Busca contribuir al desarrollo personal y espiritual a través de conferencias, talleres y experiencias directas con las plantas sagradas y medicina tradicional amazónica, desde una perspectiva psicoterapéutica humanística existencial y transpersonal, en un contexto seguro y profesional a cargo de personas con amplia experiencia y reconocimiento en el campo científico, así como con maestros curanderos de amplia experiencia.

Más información: www.nimairama.com/encuentro2015.html

publicación oficial de la
Coordinadora de Psicólogos del Uruguay

Andrés Martínez Trueba 1191/1193
Montevideo - Uruguay

Telefax 2410 6624*

Email cpu@psicologos.org.uy

Sitio web www.psicologos.org.uy

Facebook www.facebook.com/cpu.uruguay

Administración socios@psicologos.org.uy

Mesa Ejecutiva

Secretaría General Lic. Ps. Susana Ferrer

Sec. Finanzas Lic. Ps. Karina De León

Sec. Organización Lic. Ps. Freddy Zelayeta

Secretaría de Difusión Lic. Ps. Mónica Fritz

Sec. Asuntos Gremiales Lic. Ps. Mónica Coore

Sec. Convenios Lic. Ps. Raquel Oggiani

Sec. Agrupaciones Lic. Ps. Sindia Zadowozniz

Email mesaejecutiva@psicologos.org.uy

Comisión Administradora del Fondo de Solidaridad Social

Lic. Ps. Norbis Piñeyro

Lic. Ps. Mónica Ferreira

Lic. Ps. Mariella Restaino

Lic. Ps. Miriam de Moraes

Lic. Ps. David Cibulis

Comisión Fiscal

Lic. Ps. Javiera Andrade

Lic. Ps. Dinorah Quijano

Lic. Ps. Fabiana Pino

Comité Editorial

Lic. Ps. Viviana Cotelo

Lic. Ps. Mónica Fritz

Lic. Ps. Karina De León

Edición de contenidos, diseño y diagramación

Lic. Com. Rodrigo Ubilla

Recepción de originales para publicación de avisos:
comunicacion@psicologos.org.uy

Artículos

Son bienvenidos artículos originales
que sean de interés para la comunidad de
psicólogos y/o que traten temas culturales
desde la perspectiva profesional.

Las opiniones expresadas en los artículos firmados
no son necesariamente compartidas
por la Coordinadora de Psicólogos del Uruguay.

Impresión y encuadernación

Mastergraf S.R.L.

Gral. Pagola 1823

Tel. 2203 4760

Depósito Legal 350.210

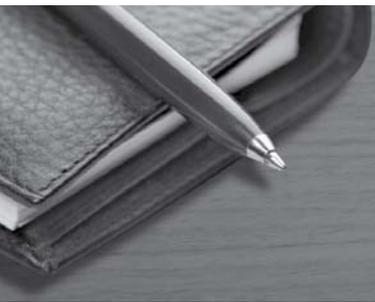
Imagen de tapa (editada): S/A



n° 263 | Setiembre 2014

contenido

+ agenda 2014-15	2
editorial	4
+ vida gremial	5
tema central	
<i>La psicología del trabajo permitió "salir un poco a la calle" a la disciplina</i> (Entrevista a Marisa Martínez Abella y Neker de la Llana)	11
<i>Empleo público: "La prueba psicolaboral nunca va a revertir un concurso que viene con un muy buen puntaje en el conocimiento</i> (Entrevista a Silvana Piccininno)	16
<i>Reseña de la película "El método"</i> (Por Jimena Paratge)	20
<i>Psicología laboral, salud mental y educación</i> (Por Andrea Coppola Zicari)	23
avisos + humor	26
+ perfiles	28
<i>Carl Gustav Jung . Segunda parte</i>	
+ vida universitaria	32
<i>Doctorado de la Facultad de Psicología / Nuevo sistema para Trabajo Final de Grado</i>	
<i>1eras. Jornadas Científicas de Ergonomía del Uruguay</i>	
Agrupaciones + comisiones	34
Debate rectorables (fotos)	35-36



GENTE QUE BUSCA GENTE

El desarrollo de la psicología en el Uruguay no estuvo asociado en sus orígenes con el mundo de las empresas y el trabajo, en donde la tarea del/a psicólogo@ resultaba difícil pensar se articulara en pos de promover un bienestar subjetivo, al mismo tiempo que colaborara con la producción empresarial.

La búsqueda de nuevos horizontes laborales que permitiera salir del consultorio, la pérdida de preconcepciones sin fundamentos válidos que desacreditaban esta tarea, el conocimiento de experiencias favorables y la apertura de empresarios con una visión del valor de las personas en el desarrollo del negocio diferente, posibilitó entre otras cosas que cambiara el mapa laboral de l@s psicólogo@s uruguayos y se generaran puestos de trabajo legítimos.

La puerta grande fueron los procesos de selección de personal, en donde se requería de los conocimientos y la habilidad para poder conocer el perfil psicolaboral de los postulantes a un cargo en pocas horas de encuentro con éstos.

En CPU los cursos sobre esta temáticas fueron los más demandados durante mucho tiempo, sobre todo por los egresados más jóvenes que conocían las demandas del mercado laboral y estaban ansiosos por poder desarrollarse en la profesión. No fueron oportunidades de desarrollo anheladas por veteranos profesionales, quienes se mantenían más cómodamente en la seguridad privada del consultorio.

+psicólogos fue en la búsqueda de la opinión de tres colegas con amplia experiencia en el tema: Silvana Piccinino, Neker de la Llana y Marisa Martínez Abella, quienes cuentan cómo se han desarrollado en éstos ámbitos y qué posibilidades han tenido para imprimir su sello personal.

Jimena Paratge revisa una película que posibilitó pensar los procesos de evaluación de personas en las empresas: “El método” de Marcelo Piñeyro, que en Montevideo pudimos ver en teatro con el nombre “El método Gronholm”. Una ficción que deja presente una fantasía popular de estas evaluaciones.



Lic. Ps. Viviana Cotelo
Comité Editorial CPU

CONVOCATORIA ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA

MARTES 16 DE SETIEMBRE DE 2014

Sede Gremial: Dr. Andrés M. Trueba 1191

1er. llamado: 20.30 hs.

2do.: llamado: 21.00 hs.

ORDEN DEL DÍA

Presentación, consideración y aprobación del Balance Anual
correspondiente al ejercicio Junio 2013 - Mayo 2014

Fondo de Solidaridad Social de CPU

¿Quiénes acceden?

Todos los afiliados a Coordinadora que tengan una antigüedad de 6 meses ininterrumpidos a la fecha de la solicitud del subsidio y se encuentren al día con la cuota mensual.

¿Cuáles son los beneficios?

- › Subsidio por enfermedad o incapacidad mayor a 20 días (máximo 180 días, excepcionalmente)
- › Prima por nacimiento (para madres y/o padres. Incluido en los casos de adopción)
- › Prima por fallecimiento del afiliado
- › Prima por retiro

(Se estudiarán prestaciones en casos excepcionales no comprendidos en esta nómina)

¿Cómo se gestiona?

Dentro de los plazos estipulados (según el caso) dirigir una carta junto con la certificación correspondiente a la Comisión Administradora del FSS: fondodesolidaridad@psicologos.org.uy.

Más información: www.psicologos.org.uy/fss.html

Llamado a presentación de propuestas para **ACTUALIZACIÓN Y PROFUNDIZACIÓN en CPU**

2015

PLAZO DE PRESENTACIÓN

Desde:
lunes 8 de setiembre

Hasta:
lunes 29 de setiembre



REQUISITOS:

1. Entregar en un sobre identificado únicamente con seudónimo la siguiente documentación:

- a) **Pertinencia:** en una nota explicitar porqué propone la realización de esta actividad en la CPU y qué aportes proyecta que la misma realice a los participantes y a la organización gremial.
- b) Propuesta con detalle programático y bibliográfico. Contendrán en sus programas actividades que aborden los siguientes temas: reflexiones acerca del papel, lugar o determinantes del psicólogo en el ejercicio específicamente relativo a los temas incluidos en el curso o taller, las condiciones en las que se ejerce la psicología actualmente, causas, efectos, repercusiones.
- c) Currículum que acredite solamente su formación específica en el tema propuesto.
No incluya certificados.
- d) Formulario proporcionado por la Administración de CPU disponible en nuestra web (www.psicologos.org.uy).

Atención: cuide el anonimato del contenido del sobre anterior

- e) Sobre cerrado con los datos personales de quien presenta la propuesta: nombre completo, teléfono y correo electrónico + fotocopia del título universitario + fotocopia de los certificados que acrediten la idoneidad mencionada en el punto (c).

Los titulares de propuestas aceptadas deberán contar con empresa unipersonal que permita la facturación de las horas

2. **Cantidad de propuestas:** se admitirán hasta dos propuestas por asociado. Cada una de ellas debe presentarse de acuerdo a las condiciones aquí estipuladas.
3. La implementación estará sujeta a contar con un mínimo de 7 alumnos inscriptos.
4. Los grupos de **Segundo Nivel o de Profundización** deberán ser abiertos a nuevos integrantes.
5. En caso de estar interesados en ofrecer su propuesta para las Agrupaciones de CPU del Interior del país se manifestará expresamente en la misma.
6. Todas las propuestas se desarrollarán entre Abril y el viernes 12 de diciembre de 2014, con la duración que cada uno estime necesario.
7. Propuestas presentadas con anterioridad: Se deberá observar su presentación como si fuera presentada por primera vez.
8. Cada propuesta deberá ser presentada con un mínimo de dos opciones de hora y día para su dictado.

RECEPCIÓN DE PROPUESTAS:

Administración de CPU

Andrés Martínez Trueba 1191 esq. Canelones - Lunes a viernes de 9 a 17 hs. - 2410 66 24* - cpu@psicologos.org.uy

+ nacimientos en CPU

Este mes de setiembre tenemos para reportar tan sólo el nacimiento de la pequeña Julieta, hija de la socia Cecilia Sotelo, que reciben toda nuestra atención y nuestros mejores augurios.

Recordamos que seguimos recibiendo con mucho gusto las fotos de nuestros nuevos integrantes a través de comunicacion@psicologos.org.uy

A Julieta, muchas veces... ¡Buena Vida!



Debate de candidatos a rector de Udelar y posición de CPU

El pasado 4 de agosto nuestra casa fue punto de encuentro para recibir a los candidatos a rector de la Universidad de la República, Álvaro Rico y Roberto Markarián, junto a una nutrida convocatoria que acompañó y participó del evento organizado por CPU y el Orden de Egresados de Facultad de Psicología.

En la disertación los postulantes repasaron aspectos de la coyuntura que atraviesa la educación terciaria en el país, con el foco puesto en lo que ocurre en la Udelar pero analizando también aspectos relativos a la formación en secundaria y al crecimiento de la oferta en la enseñanza privada.



Hubo también tiempo y espacio para la participación de la audiencia, que compartió reflexiones, planteamientos y preguntas para los invitados, que se mostraron siempre dispuestos a disipar las dudas que se les formularon.

Como la elección de rector estaba agendada para el miércoles 13 de agosto, CPU realizó una Asamblea General Extraordinaria el martes 12 en la que los asociados fueron llamados para debatir y decidir a qué candidato apoyaría el gremio en la compulsa electoral.

Por unanimidad el candidato elegido fue el profesor Roberto Markarián y con ese mandato es que el Orden de Egresados de Facultad de Psicología concurrió a la elección del día 13 de agosto. En la Asamblea General del Claustro (AGC) de ese día no participó un número mínimo de claustristas en los dos llamados como para validar un ganador.

Es así que en una nueva convocatoria de la AGC, celebrada el miércoles 27 de agosto se reiteró la votación, con la condición de que alcanzaría con que uno de los candidatos obtuviese mayoría absoluta para ser proclamado como nuevo rector. En la ocasión, Roberto Markarián obtuvo 55 votos y Álvaro Rico 41, de modo que el primero alcanzó la mayoría absoluta y resultó electo como nuevo rector de la Universidad de la República.



*La más amplia cobertura
en atención psicológica*

2410 67 37

www.redpsicologos.org



COORDINADORA DE PSICÓLOGOS del URUGUAY a LA POBLACIÓN

La Coordinadora de Psicólogos del Uruguay, gremio que nuclea a las y los Psicólogos universitarios del país, por Asamblea General Extraordinaria se ha reunido el pasado 10 de junio de 2014, para tratar el tema del próximo plebiscito de Baja de la imputabilidad penal del mes de Octubre.

CONSIDERACIONES:

1) Los psicólog@s en todos los ámbitos de nuestra inserción profesional, tenemos como objetivo principal contribuir al bienestar de la población en su conjunto.

En TODO adolescente existe la capacidad de transgredir, transformar y crear en la realidad. La respuesta adulta va a viabilizar o no alguna o todas estas cualidades. Con esta iniciativa plebiscitaria tácitamente se niega este proceso fundamental para lograr una adultez integral.

2) No es necesario modificar nuestra Carta Magna, cuya redacción ampara los derechos de todos los ciudadanos.

Nuestro Código de la Niñez y Adolescencia contempla la responsabilidad de los niños y adolescentes de 13 años a 18 años, tomando sus propias características etarias, basta con aplicarlo y apoyar iniciativas institucionales que se están desarrollando en la actualidad)

3) Bajar a 16 años la edad de imputabilidad es tanto en lo simbólico como en lo concreto un acto de violencia . No aporta a mejorar los vínculos interpersonales de nuestra sociedad, sino que conduce a consecuencias más graves

Condenar a nuestros adolescentes es condenar nuestro proyecto de futuro como sociedad.

4) Se utiliza como chivo expiatorio a los adolescentes para responder a la inseguridad y el miedo generalizado en nuestra sociedad.

*- el 94% de los delitos son realizados por adultos el 6% por adolescentes que en su mayoría tienen como antecedente hechos violentos que han vivido como víctimas,
- en especial de victimarios adultos que deberían haberlos protegido.*

5) Se argumenta que agravar las penas incide en la decisión racional del adolescente a no delinquir y que el encierro modifica la posibilidad de reincidencia.

No toma en cuenta que los actos ilícitos en esta etapa son desencadenados en su mayoría por conductas de carácter irracional, determinadas fundamentalmente por factores emocionales y sin posibilidad de reflexión. Se han evaluado





los efectos psicológicos que tiene la institucionalización a edades tempranas, el encierro afecta de forma negativa el proceso psicoemocional de aquellos sujetos en desarrollo, por lo cual más que una solución aumenta el problema.

Consideramos que detrás de esta iniciativa plebiscitaria se oculta la violencia y la impunidad que atraviesan a nuestra sociedad, las cuales van del ámbito privado hasta el institucional.

Porque nos consideramos responsables del futuro de nuestras nuevas generaciones,

Como adult@s, Ciudadan@s y Profesionales l@s psicólog@s nucleados en CPU decimos:

NO A LA BAJA DE IMPUTABILIDAD



¡Atención socios! **TE OLVIDÁS DE LA CUOTA...
¡Y PAGÁS MENOS!**



Trasladá el pago de tu cuota social
a Débito Automático de **BROU**
o con tarjetas de crédito
Oca, Visa y Mastercard,
y el primer mes
NO LO PAGÁS

Comunicate con Administración de CPU
Tel. 2410 6624 · socios@psicologos.org.uy
Andrés Martínez Trueba 1191 esq. Canelones



La psicología del trabajo permitió "salir un poco a la calle" a la disciplina

Marisa Martínez Abella y Neker de la Llana confiesan haber ingresado a esta área del trabajo no tanto por vocación, sino que fueron las oportunidades, las gratificaciones conseguidas y una voluntad innata por ayudar las herramientas con que construyeron los espacios que hoy ocupan. Siendo ya extenso el recorrido que la psicología ha hecho dentro del mundo laboral, animan a los colegas a "dar un pasito más" para ayudar a jerarquizar el rol del psicólogo en la toma de decisiones en estos ámbitos. De la misma manera, entienden que la psicología "debe poner el pie en otros mundos" para evitar caer en el engaño de que "la nuestra es la única verdad".

¿Han percibido algún grado de prejuicio desde la propia psicología a raíz de las tareas que desempeñan?

Marisa Martínez: Algo de eso hay, por lo menos en los inicios de mi formación o de mi generación. Es verdad que no éramos muchas las personas que orientábamos nuestro trabajo al área de la psicología de las organizaciones y el trabajo. Pero es algo que no he sentido. Personalmente, no creo que haya tenido que derribar algún mito o tenido

que hacer algo al respecto. Simplemente uno trabaja, trabaja con compromiso, con ética, es un área más dentro de la profesión. Siempre que hay gente, que hay grupos humanos, hay un lugar para que el psicólogo trabaje. El trabajo mismo ha ido demostrando la necesidad de esa inserción. Pero bueno, algo de eso es verdad que había.

Neker de la Llana: En mis primeros años también lo viví. Era relativamente pecaminoso dedicarse al área. Pero como co-

**Entrevista a
Marisa Martínez Abella*
Neker de la Llana ****

* Psicóloga. Postgrado en Gestión de Recursos Humanos. Consultora independiente en Capital Humano y Consultora Externa para Manpower. Ex Responsable del Área de Recursos Humanos y Desarrollo Organizacional de Aldeas Infantiles - Uruguay. Ha trabajado en educación no formal en programas para la inserción laboral de jóvenes.

** Neker de la Llana es Licenciado en Psicología, egresado de UdelAR y cuenta con formación de Postgrado en RR.HH. (Universidad ORT). Se ha desempeñado por más de quince años en el área de RR.HH., prestando servicios de consultoría, capacitación y selección de ejecutivos. Actualmente es Gerente de Servicios Profesionales en Manpower.

mentaba Marisa es un área con mucho potencial, con mucha necesidad también de abordajes desde perspectivas como la que puede tener la psicología. Y hay un rol interesante que podemos tener en el ámbito. De hecho, dentro del área Recursos Humanos, junto con la carrera de Relaciones Laborales te diría que son de las dos profesiones donde principalmente se están formando profesionales por estos días para el área.

¿Y qué se achacaba, qué se decía de ésta área y de quienes se dedicaban a esto?

NL: Una cuestión de que quizás puede ser una falsa oposición entre las salud de las personas y los objetivos de una organización, y hacia dónde podían estar volcadas las lealtades del profesional que podía estar trabajando en esa área. No necesariamente debería haber un conflicto, de hecho, una de las cosas que podemos aportar al área tiene que ver con eso: cómo generar entornos de trabajo que sean saludables, que permitan que las personas se desarrollen, crezcan, aprendan y se puedan establecer. En última instancia, relaciones de mutuo beneficio. Creo que esa es una línea de trabajo que desde mi lugar trato de generar.



MM: Históricamente vivíamos más en la dicotomía, un pensamiento más dualista. En los últimos años, en general, el desarrollo del pensamiento a nivel de las ciencias sociales ha ido complejizándose y, por lo tanto, este pensamiento dualista o de falsa confrontación ha ido dando lugar a un nuevo pensamiento de abordaje sistémico, más complejo, donde uno puede y debe ver todos los actores que están jugando en un ámbito, en una situación, en una organización. Y ver cómo se conjuga eso para, en el caso del trabajo, que las personas puedan desarrollarse, puedan trabajar, conseguir sus objetivos, y que eso no sea a costa de la salud o una mala calidad de vida. Y ahí está el rol del psicólogo laboral, de poder trabajar con las direcciones, con los gerentes, para que comprendan la importancia de trabajar con la gente. Es una lucha permanente.

NL: Creo que también hay un componente de desconocimiento, porque hay todo un cuerpo de conceptos asociados a psicología laboral que, en general, no forma parte de la formación. Si bien uno puede descubrir algo de eso sobre el final de la carrera, la verdad es que hay también un proceso de formación a dar allí, un conjunto de herramientas que se pueden ir adquiriendo, que existen y que son las que dan soporte a la actividad.

En sus comienzos, ¿fueron llamados por vocación a trabajar con empresas o por que se dio la oportunidad?

MM: Yo empecé la carrera apenas terminada la dictadura y, por entonces, lo ideológico jugaba un rol muy importante. Y todo el tema del psicoanálisis, que no se podía estudiar en libertad -junto a un montón de autores- cuando empezamos la carrera todo eso tomó un protagonismo muy importante. En general, la tendencia era trabajar en clínica y desarrollarse por ese lado. Personalmente, me formé en Psicología Social, que tie-

ne que ver con lo institucional, siempre fue lo que más me interesó y a raíz de eso me fui insertando laboralmente en el área social, trabajando con jóvenes acompañándolos para su inserción laboral. Y eso me fue como llevando de la mano al mundo del trabajo. Y luego hice un posgrado en Recursos Humanos. Pero nunca me instalé en este tema de si está bien visto o no. Creo que uno empieza a trabajar, ve cuáles son los nichos que pueden haber, empiezan a surgir oportunidades, preguntas, aportes que uno puede hacer. Y ahí vas tomando un camino.

NL: Si hablamos de vocación yo creo que hay una construcción ahí, en la medida que este tipo de inserción no era particularmente conocida. Es muy difícil construir una vocación en relación a algo que no era conocido. Creo que tiene que ver con el devenir, con ir descubriendo, de ir aprendiendo y sobre eso es que uno va determinando áreas de interés y áreas de oportunidad. Para mí el proceso se dio bastante naturalmente. Se dio la oportunidad de trabajar en este ámbito, pero quizás mi intención en los primeros años es que esto pudiera ser más un trabajo asociado a una etapa de estudio. Pero uno va encontrando el placer y a partir de allí se va construyendo una vocación. Diría que hoy me siento muy conforme con la decisión que tomé, pero creo que se hace con un proceso de interacción, de intercambio, de ir conociendo. No está dado a priori.

¿Qué es lo más satisfactorio que les brinda el trabajo?

MM: Es lo mismo que me atraía desde que quería estudiar psicología: contribuir al desarrollo de las personas. Es lo que intento hacer con mi trabajo. Desde el momento que hago una entrevista para seleccionar a una persona para un cargo estoy brindándole una orientación, devolviéndole cosas que pienso que le van a servir, independientemente

de estar trabajando para cubrir una necesidad de una organización. Y todo lo que tiene que ver con desarrollo en sí mismo, procesos de formación, de capacitación; lo que tiene que ver con la gestión del desempeño de las personas, que puedan ir encontrando su lugar y desarrollar su potencial, integrando eso a un concepto de salud amplio. En definitiva, partimos y llegamos a lo mismo dentro de lo que es la profesión, el tema de salud está atravesando todo lo que hacemos. Pero desde esta perspectiva, más asociada al área laboral de las personas.

NL: Como dice Marisa, poder ayudar a personas, a grupos, a organizaciones. Y esas organizaciones pueden ser de naturaleza muy diversa. Nos pasa también, estar trabajando con empresas, hasta una ONG, con fines y características distintas, y es poder ayudar a que las personas puedan desarrollarse, a generar ámbitos que lo permitan. Donde las personas puedan construir y alcanzar los objetivos que se propongan.

¿Cómo se valora la opinión del psicólogo por parte del contratante, para determinar la elección de un postulante?

NL: Creo que es una mirada que es interesante, que aporta al proceso de toma de decisión que, en definitiva, no la realizamos nosotros. Es una herramienta más. Yo no creo que la evaluación psicolaboral tenga que ser determinante, sí creo que es un elemento que aporta para poder objetivar el proceso de toma de decisión, por ejemplo, en relación a una búsqueda en el marco de un proceso de selección de personal. También hay otros componentes, porque se mira mucho si la persona se ajusta al puesto y, en realidad, nosotros lo vemos más como un proceso de ida y vuelta, donde tienen que darse dos elementos. Hay un tema de posibilidad de poder desempeñar la función por parte de determinada persona, pero también hay un tema de

“... Uno va encontrando el placer y a partir de allí se va construyendo una vocación. Diría que hoy me siento muy conforme con la decisión que tomé, pero creo que se hace con un proceso de interacción, de intercambio, de ir conociendo. No está dado a priori.”

evaluar si esa propuesta es razonable, interesante, adecuada, le aporta a esa persona que está buscando trabajo. A veces está la mirada de no haber quedado porque la evaluación pudo haber sido un obstáculo. Pero la verdad es que la evaluación es un elemento que tiene más que ver con enriquecer el proceso de toma de decisión y no necesariamente ser un filtro. Y, además, está esa doble vuelta: quizás no era el trabajo más adecuado donde esa persona pudiera desplegar mejor su potencial.

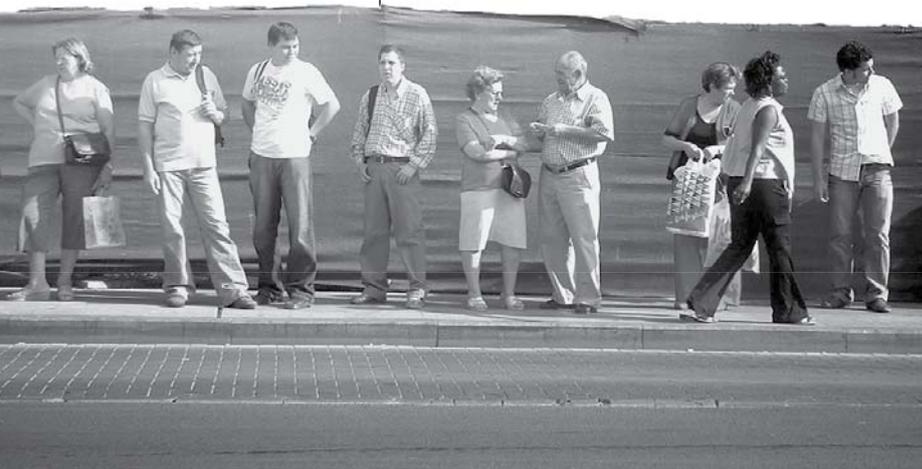
MM: Trabajamos desde la perspectiva de que las personas nunca son el problema, sino que el problema son las estructuras, los procesos o los sistemas. Entonces, entramos como asesores a nivel de la organización como para poder mostrar a la empresa o al gerente que pudo haber fallado en alguna de esas etapas del trabajo. Porque también tenemos un rol muy importante que jugar cuando las personas ya están trabajando. Entonces, se puede haber fallado en el proceso de selección, pero de repente la inducción no fue correcta, entonces la persona está llevada como a su máximo nivel de incompetencia por no contar con las herramientas, la información, el entrenamiento apropiado. Tenía todo el potencial pero demora mucho más en insertarse en su puesto porque no hubo una inducción adecuada o no se le dieron las herramientas apropiadas. No es

solamente la selección de la persona y ahí queda todo arreglado. No. Ahí empieza una etapa nueva en donde también podemos contribuir.

¿Qué clase de dilemas éticos enfrentan en el trabajo?

NL: Puede haber algunos elementos de discriminación en relación a los requerimientos que se plantean en un determinado puesto o en el proceso de toma de decisión para un determinado cargo. Sí, es algo que está presente. Es una sociedad que considera que discrimina poco, pero en general vamos a encontrar sesgos de diversa naturaleza en la toma de decisiones en relación al ámbito de trabajo. Sesgos que podemos encontrar en otros ámbitos: sesgos de género, de orientación sexual, raza, religión... Es algo que trasciende la esfera del trabajo. Lo que tenemos ahí es un rol de promoción de un entorno de trabajo incluyente y, naturalmente, no vamos a sesgar nuestra evaluación o nuestro proceso de asesoramiento al cliente en elementos que tengan que ver con aspectos accesorios y que no tengan nada que ver con un desempeño exitoso, adecuado en el trabajo. Si bien podemos dar nuestra perspectiva y promover una mirada más incluyente, quien toma la decisión en última instancia es el cliente. Pero lo que hacemos es no ser pasivos, promover que exista un ámbito lo más incluyente posible.

En general, en las organizaciones que tienen mejores prácticas buscan promover muy activamente poder tener contextos de trabajo diverso, porque enriquece a las personas y a las organizaciones también. Los grupos de trabajo diversos son aquellos que tienen más posibilidades de generar alternativas, ser más creativos, poder ir un poco más allá. Los grupos más uniformes podrán ser más efectivos en el corto plazo y tener procesos de toma de decisión que sean más rápidos, pero la riqueza de la



Crédito: Flickr/Ismael Valladolid Torres

diversidad es un valor que paulatinamente se va valorando más.

MM: Otra dificultad que se origina de algo muy bueno, que es que ahora los postulantes también eligen. Algo que antes no era tan así porque ahora el índice de desempleo es mucho más bajo. Y las características de la generación llamada “Y”, los más jóvenes, son diferentes. Tienen otros objetivos, el trabajo no es el centro de sus vidas, empiezan a considerar las propuestas de una manera relativa y no absoluta. Eso hace que el encuentro entre el candidato ideal y el empleador sea un poquito más difícil que antes, por la exigencia del postulante, porque el índice de desempleo está más bajo, sobre todo, para un determinado nivel de gente con un nivel de formación bueno.

¿Se han visto en la situación de decidir no seguir en un proceso de selección o incluso seguir pero a disgusto ante una situación que no compartían?

NL: Por suerte, en mi tarea no se han dado muchas situaciones así. He tenido situaciones en que le he tenido que plantear a mi jefe que no podía ni quería seguir avanzando con un cliente por tales o cuales características, y por solicitar cosas que no creíamos que eran convenientes. Y he tenido respaldo, por suerte, he tenido respaldo. Es un ámbito, como todos, que tiene complejidades. Y si uno espera encontrarse algo donde no existan problemas o desafíos... Es difícil, y por eso se requiere conocimiento, compromiso y esfuerzo. Uno va a encontrar día a día desafíos, algo que comprometa tu ética personal. En última instancia, uno tiene la posibilidad de elegir. Cuando comencé tenía una idea que pensé que me iba a encontrar con situaciones de determinada naturaleza mucho más comúnmente. Pero, la verdad, quizás no sé, si es por el perfil de la organización (Manpower), pero...

MM: ... Yo creo que ya la organización que acude a una consultora o a un psicólogo ya tiene determinada una predisposición a ser ayudado, a escuchar. Sino, directamente no viene, como muchas organizaciones que no buscan asesoría y lo hacen directamente. Entonces, cada uno juega su rol; nosotros estamos para ayudar, para orientar, para asesorar, y ellos se dejan ayudar. Obviamente que a veces hay más o menos sintonía. Y creo que a los psicólogos nos falta todavía dar un pasito más en entender que tenemos determinado saber y que está bueno ponerlo en juego, e ir un poco más adelante y pelearla un poco más. Pienso que hay que hacerlo. Yo lo hago.

NL: Parece ser una disciplina en donde todas las profesiones se nos animan, todos dicen saber de esto. Creo que poder ir estableciendo un espacio donde podamos demostrar que podemos aportar valor a la resolución de desafíos hace a la cuestión. Creo que la profesión se sigue manejando como que todavía somos un poco...

MM: ... cautelosos. Pero para esto, para tomar el protagonismo, también hay que animarse a saber de otras cosas, a poner el pie en otros mundos y no quedarse en la burbujita de la disciplina y nada más. Porque sino, ¿con qué vas a ir a negociar algo o a discutir un planteo? Tenés que informarte, saber en qué lenguaje te está hablando el otro, ver desde qué necesidad te lo está planteando, por qué.

NL: Requiere de mucha apertura. Si bien eso debería ir de suyo con la naturaleza de la profesión, muchas veces podemos tender a encerrarnos y a acorazarnos en nuestra verdad o nuestra mirada, que no es la única.

MM: Sin duda, el ámbito de la psicología laboral le ha permitido a la psicología salir un poquito a la calle.



Empleo público: "La prueba psicolaboral nunca va a revertir un concurso que viene con un muy buen puntaje en el conocimiento"

Entrevista a Silvana Piccininno *

Venía con un prejuicio bastante importante respecto al área de Recursos Humanos cuando me recibí", admitió Silvana Piccininno, apenas comenzada la entrevista con +psicólog@s. Recordó que a comienzos de las década de 1980, cuando daba sus primeros pasos como profesional, había una obra de teatro en cartel en la que "los psicólogos de Recursos Humanos quedábamos bastante mal representados". Superados los recelos del comienzo, encontró en su vocación -"o la vocación me encontró a mí"- la posibilidad de construir su futuro y en la actualidad, con una nutrida trayectoria a cuestas, puede hablar con solvencia de conflictos, satisfacciones y dilemas que plantea a diario el desarrollo de la profesión.

¿Es real que los psicólogos del área Recursos Humanos (RRHH), en algún momento, fueron blanco de prejuicios de parte de colegas?

Principalmente creo que fue por un desconocimiento. Cuando yo era estudiante te formaban para lo clínico, y para lo clínico en diagnóstico. El prejuicio venía por el lado de cómo mantenés el punto justo cuando el que te contrata y te paga es la organización. Entonces, de qué manera sos un agente de salud o de promoción de las personas y

su desarrollo si tu lugar lo paga la organización. Y es algo que tratamos de trabajar en las clases: la profesionalidad y la actitud ética en determinadas situaciones. Sin duda, es diferente nuestro rol estando dentro de la organización que como un consultor, porque desde dentro, si por ejemplo soy gerente de RRHH, mañana -como pasó en 2002- me toca despedir gente. Desde este lugar, de consultoría, tenés más libertad de acción en ese sentido. Por eso lado creo que venía fundamentalmente el prejuicio, viendo al psicólogo como parte de la organización.

* Licenciada en Psicología egresada de la UDELAR en 1980. Postgrado en Marketing. Postgrado en Organizacional (incompleto). Directora de Capital Humano de Cim & Asociados SRL. Consultora en Capital Humano y Mercadotecnia. Realizo Consultorías y Capacitación in Company en empresas nacionales y multinacionales, desarrollo de estrategias de Reclutamiento y Selección. Consultora de Pacpymes registrada en la ANII (Agencia Nacional de Investigación e Innovación). Responsable del Equipo de Evaluación Psicolaboral en la Oficina Nacional de Servicio Civil. Docente en la Universidad Católica "Dámaso Antonio Larrañaga" en el Postgrado de Recursos Humanos.

¿Cómo fue que ‘la vocación te encontró’?

Descubrí que había muchos prejuicios que no estaban tan fundamentados y que había mucho para hacer desde ese lugar. Y creo que hoy cada vez más se está generando espacio para los psicólogos en el área de las organizaciones, donde no solamente trabajás en consultoría, capacitación o selección. También trabajás en el área de la salud, porque hoy las empresas se están preocupando más con los aspectos psicosociales que pueden afectar a la salud de los empleados, como el *stress*, el *burnout*, el *mobbing*. O sea, dar herramientas para que la gente pueda identificar situaciones y pueda responder a ellas y la organización también. Hay todo un tema de responsabilidad social de las empresas que están trabajando hacia afuera, pero también hacia adentro. Creo que fundamentalmente nuestro rol es ser un gran articulador entre los fines organizacionales y los fines personales, es decir, cómo alinear esas cosas permitiendo que la organización crezca y que las personas se desarrollen y crezcan, y puedan desarrollar sus competencias y potencialidades.

¿Cuáles son los aspectos que más la satisfacen de su trabajo?

Trabajar en consultoría, porque generalmente es partir de un diagnóstico organizacional. Poder detectar las fortalezas de la organización, sus debilidades, qué aspectos hay a que mejorar; qué potencialidades están ahí, desaprovechadas. Y poder trabajar en lo que tiene que ver con el crecimiento de las personas, porque más allá de cualquier avance tecnológico siguen siendo las personas las que marcan el diferencial. Entonces, cada consultoría es como entrar en una realidad particular, y con las herramientas y formación bajar a tierra alternativas para esa empresa en particular, con los recursos y necesidades que tiene. Para quienes trabajamos en consultoras, la consultoría es el mayor desafío y la mayor gratificación.

Otro prejuicio que suele decirse de esta área es que para quienes ingresan no influye tanto lo vocacional, sino porque es trabajo fácil de conseguir.

Creo que eso no debería tener una mala lectura. Sí tiene -es cierto- mayores oportunidades que en lo clínico, aunque con los cambios que hubo a nivel mutuo se abrieron muchas posibilidades para el psicólogo, que en mi época no había. Y si es de fácil inserción no quiere decir que sea fácil el trabajo. Tenés bastantes más oportunidades que cuando yo empecé; tenés un mayor reconocimiento, sin duda. Creo que nosotros fuimos ganando el espacio con muchos años de trabajo y aún hoy tenemos mucho camino por recorrer, porque te das cuenta que aún hoy dentro de las empresas no todas les dan el mismo valor a tu informe o al diagnóstico que puedas hacer en una consultoría. O tenés dentro de la empresa gente muy receptiva a lo que decís y gente que se resiste.

¿La visión desde el ámbito psicológico entonces ha cambiado o siguen habiendo resistencias?

Creo que no, me parece que se ha revertido, quizás estoy contaminada porque estoy dentro. Tal vez es una pregunta para hacerle a alguien por fuera de ésta área. Y cuando digo que queda camino por recorrer, digo



Crédito: Flickr/CCIFA

“ En los llamados, la prueba de conocimiento y de oposición tiene muchísimo más peso que la psicolabroal, cuando en general los despidos -y sobre todo en el área pública- no se producen por desconocimiento de las funciones relativas al cargo. Son problemas netamente psicológicos: o son temas de alcoholismo, depresión o personas que no se integran a los grupos y generan problemas. ”

que creo que se ganó y mucho, muchas empresas tienen área de RRHH. Sí me parece que siempre te quedan posiciones a ganar, por suerte, porque siguen siendo desafíos. Por ejemplo, en el área pública creo que tiene mucho más peso la parte legal que toda nuestra visión profesional. En los llamados, la prueba de conocimiento y de oposición tiene muchísimo más peso que la psicolabroal, cuando en general los despidos -y sobre todo en el área pública- no se producen por desconocimiento de las funciones relativas al cargo. Son problemas netamente psicológicos: o son temas de alcoholismo, depresión o personas que no se integran a los grupos y generan problemas. Sin embargo, la prueba psicolabroal nunca va a revertir un concurso que viene con un muy buen puntaje en el conocimiento. Y en ese sentido es que digo que hemos ganado, porque antes capaz que ni existía la instancia de la prueba psicolabroal, pero a no quedarse con la primera impresión, porque las pruebas psicolabroales están pero, ¿qué peso tienen?

¿Los que ingresan en esta área luego se mantienen o una vez que se abren camino se van hacia otras áreas?

Doy un posgrado en esta área y más o menos sigo, luego de los cursos, conectada con los alumnos y veo que la mayoría sigue en el área. Lo mismo con quienes hacen pasantías aquí, en la empresa, y hoy son gerentes, encargados de RRHH, están con proyectos bien interesantes y ves que han crecido mucho. Seguramente, muchos cuando vienen a la pasantía tal vez, no con el prejuicio que yo tenía cuando era estudiante, pero con desconocimiento, vienen a ver si les gusta.

O sea que la vocación la descubren una vez que comienzan a trabajar.

Muchas veces pasa eso, descubren que estaba mejor de lo que pensaban. Que tienen más cosas para hacer de lo que pensaban. Fundamentalmente, esto viene dado porque a lo largo de tu carrera no tenés el mismo

conocimiento del área que tenés de clínica. Si uno mira, hace relativamente pocos años que hay una especialización, que empiezan a haber posgrados.

¿Qué dilemas éticos es usual enfrentarse?

¡Pero qué pregunta! (risas)... No específicamente en lo personal, pero es recurrente ver temas de discriminación. Como cuando se hace una búsqueda, el texto puede ser muy general y abarcativo; en algunos casos se plantean limitaciones y discriminaciones, y hay algunas que te dejan pensando. El origen sociocultural es un punto, sigue habiendo para determinadas posiciones preferencia por el hombre que la mujer, porque la mujer se puede embarazar, y si el chico se enferma es la madre la que falta. Hasta llegar a otras más exquisitas, desde una exigencia personal específica en cuanto a lo estético, no solamente una buena presencia, sino algo más allá, relativo a la belleza.

También temas relativos a técnicas de selección que pueden ser bastante incisivas en algún momento. Y es algo que planteamos en las clases, siempre. Y ahora con todo esto de la selección por competencias se suelen recrear situaciones que puedan ser cercanas a la realidad, generar situaciones de presión, etc. Entonces, ¿hasta dónde uno como profesional y en el marco de una selección por competencias está dispuesto a desarrollar esa técnica? Que la técnica no es mala, sino qué situaciones son las propicias y cuáles no para determinadas técnicas.

¿Sigue siendo recurrente la discriminación sobre la mujer por la posibilidad de que decida ser madre?

Si, solapadamente, No es directamente. Como en otros casos, ves que realmente hemos ganado espacio las mujeres para determinadas tareas, como que el cliente identifica que la mujer es preferible porque tiene, supuestamente, mayor capacidad para atender más cosas a la vez. Ojo, es algo que no

tiene mucho fundamento, pero que está en el imaginario, en el sentido común.

¿Le ha tocado plantarse ante un cliente por las condiciones que plantea en un llamado?

Por suerte no he tenido ninguna situación en la que hayamos dicho 'así no trabajamos'. En algún caso puntual, un tema de salud, en el que planteé mi posición y discrepancia, pero nunca nada que éticamente haya dicho 'no trabajo'.

Para mí no es ético que te contraten en una búsqueda y no te digan que están trabajando también con otras consultoras. Eso se debe plantear antes y yo ahí decido si quiero jugar ese rol con otros colegas. Hoy las empresas, de repente, trabajan con varias consultoras según el área de la organización que se trate (operarios, gerencia) y me parece sano que así sea. Ahora, no está bien y no me sumo a un caso en que en el camino me entero que hay otras consultoras. No me parece muy saludable para los colegas trabajar desde esa forma. Porque me he enterado por un mismo postulante que, de un día al otro, fue a dos consultoras diferentes, por dos llamados diferentes, que resultaron ser para el mismo cargo de una empresa. Entonces ahí llamé a la empresa y me bajé.

Una duda: dijo que no le ha tocado plantarse ante un contratante por las formas en que plantea un llamado, pero revelaste que sigue siendo una práctica procurar evitar contratar mujeres que planeen ser madres.

Es que sigue existiendo, pero no con tanta claridad. No es que to lo planteen directamente pero, de repente, uno lo puede visualizar. En el aviso no se estableció "preferentemente hombres", pero después, en los hechos, sí se prefieren hombres. No te dicen que es porque se va embarazar y puede faltar tres meses, pero a veces ves que te dicen

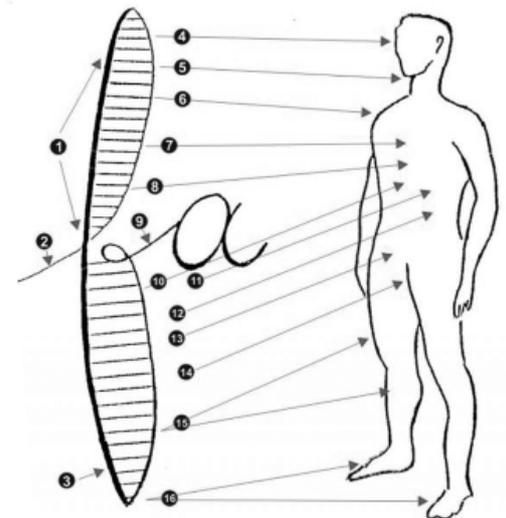


que terminan prefiriendo hombres "para equilibrar la cantidad de hombres y mujeres de la plantilla laboral". Cosas así.

¿Qué técnicas prefiere?

Con todo esto de internet los postulantes hacen una suerte de aprendizaje de las técnicas. Las bajan, se informan sobre las respuestas preferibles, entonces tenés que estar rotando las técnicas. Una de las que estoy apostando desde hace unos seis años es la grafología. Considero que es una de las técnicas más difíciles de adulterar y creo que es una técnica proyectiva muy válida. Me aporta aspectos de la personalidad del sujeto que, por más que se haya informado, no lo puede adulterar. Cuando trabajás grafología en profundidad se pueden revelar aspectos como la capacidad para tomar decisiones, si la persona es más o menos extrovertida, si está volcada al futuro, si busca desafíos. Y todas esas cosas las podés nuclear, por ejemplo, al buscar un cargo de mando o gerencial. Tenés muchas herramientas que te da la grafología.

Y sin duda, la entrevista sigue siendo un pilar fundamental en esto, es una de las más válidas. Luego pondría a la grafología, y después otras técnicas que las tenés que ir rotando, que sean nuevas, no muy conocidas, para que no sientas que se pueda llegar a falsear algo.



Esquema de análisis en grafología

EL MÉTODO

Una película de **MARCELO PIÑEYRO**



Reseña sobre el trabajo de los psicólogos en selección e inserción laboral a partir de la película "El método"

Por Lic. Ps.
Jimena Paratge *



* Directora de Cunarius, empresa de capacitación y selección de niñeras. Docente en CPU del curso "Gestión de RRHH para psicólogos". Docente en Espacio Pliegues "Talleres intensivos de selección y evaluación de personal". Evaluadora Senior en Espacio Pliegues.

Los RRHH en Uruguay

Los licenciados en psicología en Uruguay hemos ido ganando un nuevo ámbito de trabajo. En los últimos 10 años la selección de personal realizada por psicólogos ha tenido un crecimiento sostenido y en aumento. Diría que ha sido principalmente en los últimos 5, 6 años que visiblemente la selección de personal se ha transformado en un ámbito de inserción para los psicólogos uruguayos.

Digo visiblemente, por varias razones.

Cada vez más se ven anuncios en el diario, en las redes sociales y en las bolsas de trabajo en internet solicitando profesionales de la psicología para realizar selección de personal. También en los llamados públicos se hace presente la psicología, a través de los sistemas de selección de candidatos, con evaluaciones psicotécnicas y entrevistas con el/los psicólogos del tribunal.

Se visibiliza la psicología en este ámbito también en la cotidiana, aparece como tema en conversaciones y discusiones diarias. No es raro escuchar en la calle, charlas entre amigos que se comentan o se consultan sobre pruebas que les aplicaron, preguntas que les hicieron en la entrevista, e incluso consultas a profesionales sobre cómo es la mejor manera de responder a cierta pregunta o test.

A su vez, son infinitos los foros, las páginas web, blogs, videos y afines que se dedican a difundir la mejor manera de pasar una prueba psicotécnica, o una entrevista laboral, o sobre cómo se debe dibujar la persona bajo la lluvia para conseguir el trabajo. Incluso, consejos sobre cómo realizar test más complejos como Wartegg o TAT.

Lo cierto es que la psicología está instalada en el ámbito del trabajo y las organizaciones, y los psicólogos en Uruguay hoy en día

tenemos un lugar más para insertarnos profesionalmente. Somos solicitados, trabajamos, y llevamos adelante nuestra profesión desde este lugar.

Para muchos psicólogos, ha resultado ser el lugar donde logran su primera inserción y experiencia laboral profesional. Sabido es que el comienzo de la vida laboral profesional de los psicólogos, inmediatamente luego a recibirse, es difícil de lograr. Considero que el alcance que está teniendo el trabajo de los psicólogos en Recursos Humanos en Uruguay, hace que el impacto de recibirse y no tener trabajo profesional en el corto plazo se haya visto disminuido, y eso es mucho decir.

Por este alcance, y por lograr cosas tan importantes como una rápida inserción laboral, es que debemos prestarle especial importancia a esta área de la psicología. Creo firmemente que se debe instalar en los colegas y en las diversas instituciones de formación sobre el tema, espacios de discusión y de generación de conocimientos, pues si bien el impacto de la psicología del trabajo es fuerte, al ser relativamente nueva en nuestra cultura, genera muchos prejuicios, miedos y malos entendidos (fuera y dentro del colectivo).

RRHH en el mundo

En el resto del mundo, la selección de personal realizada por psicólogos data de hace mucho tiempo. De hecho, esta disciplina llevada a cabo por psicólogos, surge en Alemania durante la Primera Guerra Mundial para seleccionar soldados para el ejército, y luego se oficializa en Estados Unidos. De allí se expande al resto del mundo y empieza a ser tomado como una práctica en las empresas para contratar personal.

Los métodos de evaluación de candidatos para selección han ido variando y constantemente se renuevan, surgiendo nuevos. Uno de los problemas que se presenta en la selección de personal es cuando una técnica o test es usado demasiado tiempo y empieza

a ser conocida, dejando de ser una sorpresa para los candidatos. Estos ya vienen preparados para las diferentes instancias y operan en una suerte de repetición de respuestas, las cuales no son espontáneas y finalmente dejan de reflejar la verdadera esencia del candidato, quien está acartonado y es siempre “políticamente correcto”.

Este conocimiento por parte de los candidatos de técnicas, entrevistas o test se ha incrementado con el uso de internet, en donde se divulga todo tipo de información.

Es por ello que las empresas han comenzado a trabajar con métodos propios, innovadores, o adquieren técnicas de empresas especializadas en ello, que logran sacar a los candidatos de la “zona de comodidad” para enfrentarlos a nuevos retos y desafíos. Ello provoca nuevas respuestas, y un conocimiento más sincero y profundo de cada candidato.

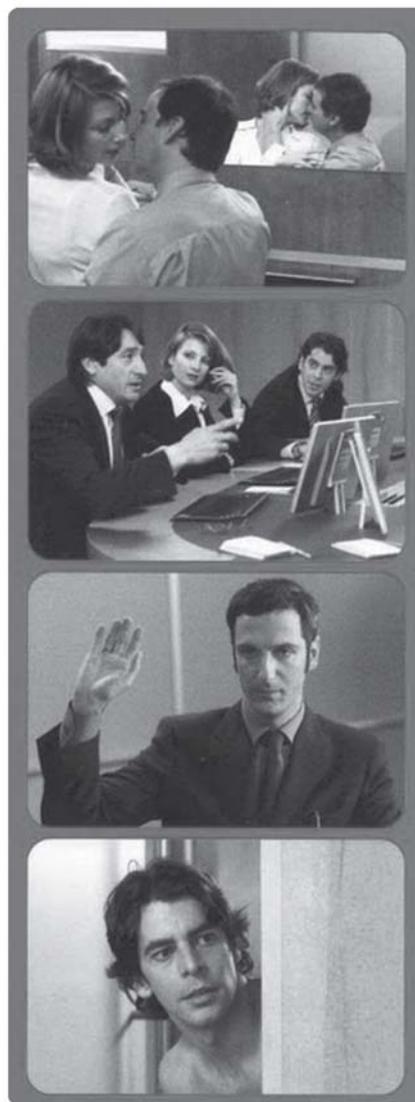
A raíz de la necesidad de innovar, “El método Gronholm”

La película argentino-española “El método”, estrenada en el año 2005, es una adaptación de la obra de teatro escrita en 2003 por el catalán Jordi Galcerán, “El método Gronholm”.



En esta película, se lleva hasta el absurdo y el límite de lo moralmente correcto, la avidez por poner en práctica nuevos métodos de evaluación de personas. Dicho método (invento de la película) consiste en reunir a un grupo de personas, que se presenta a una empresa en la que serán evaluados para un puesto de trabajo de alta jerarquía. Entre ellos, está el evaluador, que se sospecha es psicólogo (aunque nadie lo confirma), pero éste actúa de incógnito, es decir, nadie del resto de los candidatos sabe quién los está evaluando. Se les van proponiendo una serie de dinámicas grupales, en las que los propios candidatos deberán ir eliminando a sus compañeros de grupo, quedando por fuera del proceso de selección. Hay muchos otros matices en la película, interesantes de analizar, tales como discriminación de género, liderazgo, trabajo en equipo, que se tocan al pasar, pero con cierta solidez.

Es entonces que esta sátira de los procesos de selección provoca tanto gracia como ira en el espectador, quien puede en algún punto creer que esto se puede dar en la realidad. Lo cierto es que el rol de psicólogo en estos procesos queda en cuestión, quedando la in-



triga para quienes no están en la profesión o no conocen del tema, si esto puede llegar a ser así alguna vez: la invasión de la intimidad de la forma más salvaje, el valor del dinero y el poder por encima de cualquier otro valor, y el psicólogo provocando y asistiendo a esta suerte de matanza (en términos capitalistas, quien queda eliminado, se queda sin trabajo, ergo, no existe) de forma indiferente y cómplice.

Si bien la creación y uso de nuevos métodos son necesarios, dudo que alguna vez se llegue a tales extremos. Sin embargo, como todo emergente -y si bien podemos darnos cuenta que es una sátira- nos habla de un imaginario social. Un imaginario en cuanto al rol del psicólogo en estos ámbitos, que sería interesante tomar para aprender, definir roles, alcances y un criterio de ejercicio de la profesión, con una ética definida y compartida.

FICHA TÉCNICA

Título: El método

Género: Drama.

Dirección: Marcelo Piñeyro.

Guión: Mateo Gil, inspirado en la obra "El método Grönholm", de Jordi Galcerán

Producción: Gerardo Herrero

Elenco: Ernesto Alterio

Eduardo Noriega

Najwa Nimri

Eduard Fernández

Pablo Echarri

Adriana Ozores

Natalia Verbeke

Carmelo Gómez

Edición: Guzmán García

Música: Frédéric Bégin,

Phil Electric

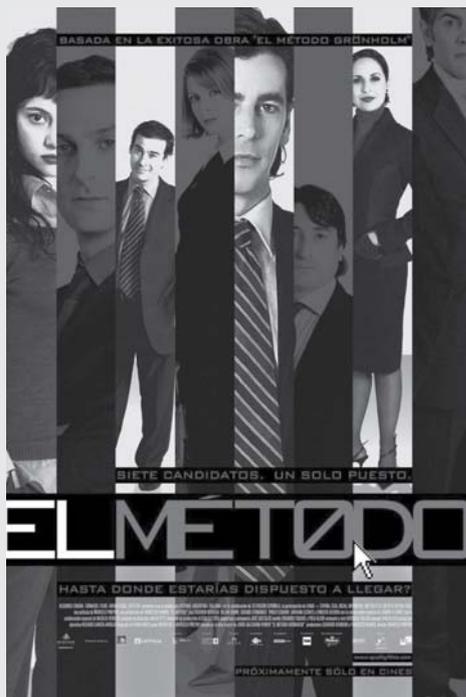
Fotografía: Alfredo F. Mayo

Países: España, Argentina

Año: 2005

Duración: 115'

Idioma: Español



Psicología laboral, salud mental y educación

Si bien los cambios históricos, sociales, culturales y tecnológicos han beneficiado el desarrollo de la humanidad y del trabajo en nuestro país y en el mundo, también han incrementado las distintas problemáticas, que reafirman día a día la importancia de nuestra presencia como psicólogos en las organizaciones.

De este modo en las empresas, en tanto sistemas en permanente cambio, es que se ha venido desarrollando nuestra práctica profesional y así hemos podido trascender desde un rol más distante a una implicancia mayor, desde un rol más invisible a uno más visible.

Nos encontramos con distintas ofertas de trabajo, desde nuestra participación desde un enfoque clínico en los procesos de selección por competencias, vinculados a la salud ocupacional, a los procesos de capacitación

e integrando equipos inter y multidisciplinares en muchos de los espacios laborales. Y algo interesante es que más allá del perfil que tengamos como psicólogos en el ámbito laboral, así como con los actores institucionales que trabajemos, no encontramos con temáticas que se reiteran que refieren a lo vincular, a las dificultades en la comunicación, dificultades en la planificación, en la resolución de conflictos, dificultades para trabajar en equipo, dificultades para trabajar con los mandos medios, consumo y violencia entre los recursos humanos existentes.

El núcleo común que se desprende es el conflicto, dónde despejar el motivo del mismo habilita a su comprensión y resolución. Por otro lado nos lleva a pensar en quienes están implicados desde la cultura institucional dominante y en los distintos valores que se despliegan en las jerarquías en cuestión.

**Por Lic. Ps.
Andrea Coppola Zicari ***



* Lic. en Psicología (UDELAR). Psicoterapeuta (Sistémica Estratégica). Coordinadora Educativo Laboral (MEC). Integrante de Equipos Multidisciplinarios (CETP - UTU). Capacitadora Laboral (Departamento de Formación CODICEN).



Crédito: Flickr/JMCabello1

El lugar de nuestra intervención será en el marco de la comunicación y la construcción de acuerdos, pero siempre y cuando nos encontremos en óptimas condiciones para realizar la misma, ya que ni siquiera los profesionales de la salud mental quedamos exentos de no ser atrapados en instituciones disfuncionales, más aún cuando encontramos muchos años dedicados a un mismo lugar, una misma tarea, sin renovarnos y pensar junto a otros.

Estas temáticas que se desprenden de los procesos de cambio, interpelan al psicólogo laboral a reflexionar e interrogarse sobre los paradigmas existentes en relación al trabajo y al hombre en su entorno y su subjetividad. Dicha subjetividad está presente al abordar la salud mental y los factores estresantes latentes, que se presentan con más frecuencia en el pedido de nuestra intervención.

Cuando hablamos de salud mental, ¿a qué nos referimos?; según Blanco, Portillo y San Martín (1991) “la salud mental es la capacidad de desarrollar una perspectiva integradora de la realidad y de construir con ésta vínculos dinámicos y estables que permitan resolver las necesidades y alternativas de

la vida en movimiento. Vale decir, la salud mental es la resolución favorable y constante de las contradicciones que surgen de la relación individuo- ambiente social” (1991:275).

De esta definición se desprenden muchas lecturas acerca del gran desafío del hombre, de mantener ese equilibrio en su ambiente de trabajo que le permita cuidar su salud mental. Nos encontramos muchas veces realizando intervenciones para encontrar el candidato ideal para un puesto, partiendo de la base que la realización de la persona y su máximo rendimiento dependen de que pueda encontrar su lugar, a partir de la ejecución de tareas de su agrado. Sin embargo, como psicólogos, cuántas veces encontramos llamados en los que se solicita nuestro perfil, pero con la finalidad de ejecutar otras funciones, y es ahí donde nos preguntamos dónde queda el rol y si todos los colegas que acceden a los mismos encuentran la realización personal desde su función, remuneración, posibilidad de desplegar sus habilidades, y encontrar su lugar en la institución, su valoración, o si en verdad se está exponiendo a factores de riesgo.

Una de las grandes carencias encontradas en las organizaciones hoy en día es la dificultad de que los funcionarios se capaciten dentro o fuera de la misma; aquí, una vez más, nos encontramos pensando nuestra práctica y pensándonos a la hora de articular la educación y el trabajo que nos permite actualizarnos, crecer y construir. Tenemos que continuar negociando y reafirmando con las autoridades pertinentes que la capacitación es una inversión para la empresa y para todo el sistema.

Por otro lado, vivimos en tiempos del “multitiempo”. Se ha abierto un amplio abanico en la oferta laboral que hace posible el ocupar más de un puesto de trabajo, y que a veces nos expone también a grandes “exigencias psicológicas” por la cantidad de tra-

bajo y la disponibilidad con la que contamos para llevarlo a cabo. Desde su magnitud en relación al tiempo, lo emocional puesto en juego, así como a lo transferencial que requiere de nosotros un óptimo esfuerzo para sostener al otro y promover la construcción de su destino, lo cual conspira con la amenaza de alejarnos de los espacios personales y académicos de revisión de nuestra tarea. Asimismo, cuando nos encontramos en relación de dependencia, contamos con varios ejes de valoración que refieren al reconocimiento social, al encontrarnos trabajando para lo que estudiamos, la estima, sentirnos realizados en el desempeño de la tarea, lograr estabilidad laboral y la remuneración que nos permita vivir. Es importante tener en cuenta que están comprendidos, en los ejes mencionados, factores de riesgo de estrés, al encontrarnos con dificultades para concretar uno de ellos, ya estamos en situación de riesgo.

Si bien conocemos los trastornos generados como consecuencia de la mala organización del trabajo, como es el estrés laboral, estados depresivos, trastornos de ansiedad, acoso laboral (mobbing), estrés postraumático, burnout, y contamos con herramientas para su abordaje con otros, debemos ser muy cuidadosos de no quedar atrapados cuando nos toca vivir personalmente situaciones prolongadas en el tiempo sin encontrar la salida. No olvidar que nuestras mayores amenazas son la desmotivación, la soledad y el descreimiento en el ambiente laboral que nos encontramos.

Sin embargo, el aprendizaje cooperativo que podemos llegar a desarrollar en el lugar de trabajo puede ser el motor de la motivación y permitir nuestro desarrollo personal, aunque no es fácil sostener estos procesos una vez que se logran.

En síntesis la dicotomía salud-enfermedad está presente en las organizaciones y en la relación que establece el hombre con respecto a la misma, pudiendo representar un espacio saludable o un espacio enfermo de "maltrato y violencia".

De este modo, representa todo un desafío repensar los ambientes laborales en los cuales nos encontramos los psicólogos hoy en día trabajando, desde una mirada optimista, contribuir y participar en la elaboración de los perfiles de trabajo, agruparse con el colectivo para reivindicar los derechos como trabajadores de la salud mental, apostar a la conformación de equipos de trabajo confiables, cuidarnos para cuidar, propiciar los espacios de coordinación y covisión, contar con un lugar físico donde posicionarnos para el trabajo y sistematizar la práctica que nos enriquece y aprendemos de cómo lo hicieron los que lo lograron.

Referencias bibliográficas:

- Blanco, R., Portillo, J y San Martín, H (1991), "Teoría social de la salud", Montevideo, Universidad de la República.
- De la Garza, E. (2000), "Teorías sobre la reestructuración productiva y América Latina", Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, México FCE.
- Houtman, I., y Kompier, M. (2007), "Trabajo y salud mental". Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo, en <http://209.85.207.104/tomo2/5.pdf>;
- Schvarstein, L. (2006) "Psicología social de las organizaciones". Ed. Paidós
- Sacristán Gimeno, J (2007) (comp.). "Educar por competencias; qué hay de nuevo?"
- Schlemenson, A (1990). "La perspectiva ética en el análisis organizacional" Ed. Paidós.

Esta nota fue una gentileza

del portal ARTICULANDO



ARTICULANDO

TU LUGAR PARA VIVIR LA PSICOLOGÍA

articulando.com.uy

**CURSO INTRODUCTORIO
a la
PsicoNeuroInmunoEndocrinología (PNIE)**

Sociedad Uruguaya de Psiconeuroinmunoendocrinología
(SUPNIE) y su Instituto de formación Centro Humana

OCTUBRE: 7 - 14 - 21 - 28

Costo: \$2.000

Martes de 19:30 a 21:30 horas.

Carga horaria total: 8 hs.

Supraparadigma PNIE Integral – Relación
Cuerpo Mente- Entorno – Estrés, Carga
Alostática y efectos en la Salud – Abordaje
Integrativo en Salud. Neuro y PNIE Plasticidad

Por más información: 2619 79 02 ; supnie@adinet.com.uy

**XIII JORNADA CIENTÍFICA DE
PSICONEUROINMUNOENDOCRINOLOGÍA (PNIE)**
Medicina y Psicoterapia Integrativa PNIE

**“ATENCIÓN EN SALUD: ¿QUÉ ESTAREMOS
OMITIENDO?”**

EJES TEMÁTICOS:

- Neurociencias y Espiritualidad
- Alteraciones del Estado Anímico y sus efectos neuroinmunoendócrinos
- Antropología de la Alimentación
- Factores que contribuyen o conspiran con la adherencia a los tratamientos

*Destacados disertantes nacionales y extranjeros.
Dirigido a Psicólogos, Médicos, Nutricionistas y otros
Profesionales de la Salud*

Brindis por acreditación del Postgrado de Integración en Salud desde la PNIE por el Ministerio de Educación y Cultura (MEC).

SÁBADO 4 DE OCTUBRE DE 8:30 A 14:00 HS

INFORMES: SUPNIE: 26197902 – supnie@adinet.com.uy

ARANCELES: SOCIOS SUPNIE: \$ 600 – NO SOCIOS: \$ 800 – SOCIOS
FUPSI: \$ 700
ESTUDIANTES DE GRADO: \$ 600

+ humor



“Y bien, ¿cuánto tiempo
tomará esta entrevista
de trabajo?”

Carl Gustav Jung (Suiza 1875 – 1961) · 2ª Parte

por Lic. Álvaro Hernández

En la primera parte habíamos recopilado algunas informaciones de la vida de Jung referentes al protagonismo que la religión tuvo en sus años infantiles, sus estudios de medicina y su predilección por la psiquiatría como vertiente en la que fluyeron sus dos intereses mayores por lo humano: espiritual y biológico. Asimismo reseñamos su encuentro con Sigmund Freud y su experiencia terapéutica y amorosa con Sabina Spielrein. En esta entrega pasaremos revista a algunos otros detalles de la relación entre estos tres, Jung, Freud y Sabina y también daremos cuenta de algunas polémicas levantadas en torno a la acción de Carl Gustav durante el período nacional socialista en Alemania y Europa y también mencionaremos algo de la afición junguiana por los estudios esotéricos.

Sabina entre Jung y Freud

En un principio Jung consultaba a Freud acerca del manejo de su relación profesional con Sabina, pero mantuvo

ocultos muchos e importantes detalles. Aquella situación se entramaría en la construcción del psicoanálisis. El intercambio de correspondencia iniciado por ambos hombres incluyó posteriormente también a la mujer ya que ella buscó y logró ser tomada muy en cuenta no sólo como “un caso” sino como psicoanalista.

Como se indicó en la primera parte siguiendo la investigación de Volnovich, Jung no quiso continuar la relación amorosa con Sabina. Ella comenzó a pedir la intervención de Freud en 1908 ante lo cual los dos hombres se enviaban cartas en las que Carl Gustav fue ofreciendo algunos detalles como explicación dejando lo más intenso o comprometedor sin mencionar. Sigmund, por su parte, ofrecía respaldo y formulaba hipótesis psicoanalíticas acerca de la relación terapéutica y también de las mujeres que los psicoanalistas atendían. Sabina pedía a Freud que intercediera y él le respondió que lo mejor era que ella borrara



de su mente lo referente a Jung sin la participación de terceras personas. Ella anunció que insistiría en ser recibida por Freud en Viena ante lo cual Jung, adelantándose, le escribió: “una paciente, a quien años atrás liberé de una difícil neurosis con un esfuerzo generoso, violó mi confianza y mi amistad de la manera más perversa imaginable. Ha armado un vil escándalo sólo porque me negué a mí mismo el placer de hacerle un hijo...” (7/3/1909).

El profesor Freud respondió en términos solidarios y psicoanalíticos: “He oído hablar de la paciente a través de la cual usted entró en contacto con la ingratitud neurótica de los rechazados. (...) Ese es nuestro destino, mi querido Jung: seremos difamados e importunados por el amor con que operamos. Tales son los riesgos de nuestro oficio, pero no por ello vamos a renunciar” (9/3/1909).

Pocas semanas después Sabina Spielrein le pidió a Freud que la recibiera;



Jung, Spielrein y Freud

Freud le preguntó a Jung si se trataba de una entrometida, chismosa o paranoica. La respuesta de Carl Gustav y la réplica solidaria del profesor Freud son otro ejemplo de disimulo, solidaridad masculina y teoría. Jung escribió: *“Spielrein es la persona sobre la que le escribí. Fue mi primera paciente en análisis y le tengo mucho cariño. (...) Como sabía que podría sufrir una recaída de su enfermedad, prolongué mi relación con ella durante años y acabe en la obligación moral de consagrarle mi amistad. Fue recién cuando noté que las cosas habían tomado un cariz indeseable que decidí romper con ella. Es claro que ella sistemáticamente intentaba seducirme. Ante mis negativas quiere, ahora, vengarse.”* (4/6/1909) Sigmund Freud respondió que entendió bien la explicación; agregó que nunca le tocó ser engañado de ese modo pero que seguramente lo ayudó haber empezado a ejercer siendo diez años mayor y que se trata de experiencias que, no obstante, enseñan y son apropiadas para teorizar: *“Nos ayudan a desarrollar la piel gruesa que necesitamos y a dominar la (transferencia recíproca) “contratransferencia”, que después de todo, es un problema permanente para nosotros; nos enseñan a desplazar nuestros propios afectos en pro de un beneficio mayor. Son una bendición encubierta.”* También reiteró la solidaridad entre hombres: *“La forma en que estas intrigantes mujeres se las ingenian para seducirnos y cautivarnos con todas las perfecciones psíquicas concebibles hasta lograr su propósito, constituye uno de los más grandes espectáculos de la naturaleza. Y una vez que lo logran, la constelación se modifica asombrosamente”* (7/6/1909).

Sabina de todos modos logró poner su cuña entre los dos hombres y obtuvo de Jung una confesión a Freud y de este una disculpa a ella. Fue así que

Carl Gustav escribió ese mismo mes: *“Atribuí enteramente a mi paciente todos los deseos y expectativas (con respecto a tener juntos un bebé al que llamaríamos Sigfrido) sin ver lo mismo en mi interior. Cuando la situación se tornó tan tensa que la continuada persistencia de la relación sólo podía lograrse con actos sexuales, me defendí de una manera que no puede justificarse desde el punto de vista moral. Atrapado en mi delirio de ser la víctima de las intrigas, las malas artes y los ardides sexuales de mi paciente, escribí a su madre que yo no era quien saciaba los deseos sexuales de su hija sino apenas su médico...una muestra de picardía que ahora le confieso, con muchos reparos, como solo podría hacerlo con mi padre”.*

El 24 de junio de 1909 Freud le escribió a Sabina que: *“Ahora veo que yo tuve razón en algunos asuntos y me equivoqué en otros, para su desventaja. Deseo pedirle disculpas en la medida en que mi juicio fue erróneo...Le ruego que acepte la expresión de mi total simpatía por la manera digna con que usted supo dar cuenta del conflicto. Y esta solidaridad entre Freud y Jung dio un giro tan importante con el paso de los años que se transformó en una cordial relación entre Sabina y el profesor. Ella se casó en 1912 y había quedado en responderle a Freud si se analizaría con él posteriormente. El profesor le escribió en octubre de ese año que respecto a su psicoanálisis que tendría por intención “expulsar al tirano” le parecía mejor no iniciarlo tan pronto sino que tal vez el esposo pudiera ayudarla a olvidar sus viejos sueños. Y en enero de 1913 le anunció que: “Mi relación con Jung, su héroe germánico, ha sido totalmente demolida. Su comportamiento fue demasiado ruin”.*

Jung entre judíos y nazis

En las décadas de 1930 y 40 Jung participó de manera notoria en el ambiente social de la psicoterapia y la psicología europeas dado que no fue esquivo de ciertos compromisos que le fueron requeridos. Su nombre era prestigioso y sus obras resultaban influyentes por lo que en aquel convulsionado momento toda postura política suya era potencialmente controversial. Algunas repercusiones han llegado hasta el presente a pesar de que se produjeron diversas aclaraciones y comentarios. Una de las piedras de toque de los reproches dirigidos contra Carl Gustav fue la presidencia de la *Allgemeine Ärztliche Gesellschaft für Psychotherapie* (Sociedad médica general para la psicoterapia), cargo que tomó en mediados de 1933. Se trataba de una sociedad médica alemana cuyo presidente, el Dr. Ernest Kretschmer, había renunciado al llegar al gobierno el partido nacionalsocialista. Jung era vicepresidente al renunciar Kretschmer y al asumir la



Jung en un día de pesca

presidencia acumuló ese cargo con el de editor de la revista de la asociación, *Zentralblatt für Psychotherapie*. Además, se interpretaban algunas manifestaciones del Dr. Jung como laudatorias de la pretendida superioridad aria en detrimento de la cultura judía. La repercusión de algunos de estos hechos continuó, y quedaron en el olvido algunos otros que, también descubiertos y publicados, permiten tener una perspectiva histórica mucho mejor informada.

Un elemento relevante a tener en cuenta fue la formalización de la asociación que promovió Jung mediante nuevos estatutos que le dieron configuración internacional. Se lo relató así a Carol Neumann en 1949: *“Mi finalidad era preservar un espíritu de cooperación científica entre todos los doctores europeos en contra del antisemitismo nazi que estaba asomando su cabeza. Era imposible enfrentar la intolerancia nazi abiertamente sin poner en peligro la posición de los doctores alemanes en general y de los doctores alemanes judíos en particular. Pero hice lo que pude lo más discretamente posible, y tuve éxito en colocar una disposición adoptada por la Sociedad Internacional según la que los médicos alemanes judíos*

(que estaban excluidos de la membresía en la filial alemana de la Sociedad) podían individualmente hacerse miembros de la organización internacional. De esa manera podían ser miembros plenos con iguales derechos”.

De esta manera la posición de Jung, que era presidente de la internacional y de la sección suiza, y los demás no alemanes permaneció diferenciada de la sociedad de psicoterapia alemana que efectivamente resultó nazificada y presidida por M.H. Göring, primo del conocido jerarca nazi del mismo apellido. Sin embargo, en diciembre de 1933, se produjo un incidente editorial que dejó mal parado a Jung en el asunto: se publicó en la revista de la sociedad una nota, redactada por Göring, de adhesión a Mein Kampf (Mi lucha), el manifiesto de Adolf Hitler. Respecto a este incidente Jung explicó que la revista se editaba aún en Alemania y que no fue tenido en cuenta para la revisión de la edición. Jung permaneció en la Sociedad Internacional hasta 1939, cuando se inició la guerra y su presencia no tenía ya sentido. Mientras tanto, como se lo dijo a Neumann: *“Intenté cumplir mi deber respecto a esto como cualquier otro hombre decente lo*

hubiera hecho en mi lugar. Varias veces quise e intenté renunciar, pero ante el pedido urgente de los representantes inglés y holandés, que me rogaron que me quedara “por la organización toda”, me quedé. No se abandona a la gente cuando está en un agujero”.

Hubo otras circunstancias en las que se le reprochó al Dr. Jung una actitud antijudía. Una de ellas fueron sus ideas acerca de las diferencias psicológicas debidas a las razas y las herencias culturales. Por ejemplo un escrito suyo titulado *“Sobre la situación actual de la psicoterapia”* publicado en el *Zentralblatt* en 1934, resultó interpretado en dicha dirección. En el mismo, Jung comparaba las culturas judía y aria señalando que debido a su antigüedad la cultura judía era más hábil para la convivencia amistosa con sus vecinos mientras que la aria aún era joven como para tener ilusiones sobre sí misma. En particular, este pasaje levantó discordias: *“El judío, relativamente nómada, nunca produjo, y presumiblemente nunca producirá, una cultura propia ya que todos sus instintos y talentos requieren un pueblo relativamente civilizado para ser anfitrión de su desarrollo”.* La frase tomada fuera de su contexto se presta para ser entendida en términos antisemitas, pero leída en el conjunto de toda la nota adquiere un significado de elogio. En tren de hacer recortes bien podría extraerse este otro párrafo que pertenece al mismo artículo y tiene un significado bien diferente: *“Por tanto, la raza judía en general tiene, de acuerdo con mi experiencia, un inconsciente que sólo condicionalmente puede compararse con el ario. Fuera de ciertos individuos creativos, el judío común y corriente ya es demasiado consciente y diferenciado y no puede preñarse de las tensiones de un futuro que*



Jung y Freud, celebrando el cumpleaños del primero

no ha nacido. El inconsciente de los arios tiene un potencial más alto que el de los judíos; ésta es la ventaja y desventaja de una juventud que aún no se desprende de la barbarie.”

La alquimia

De acuerdo a su testimonio, Carl Gustav estuvo preocupado por las cuestiones espirituales, tanto religiosas como de contacto con fuerzas intangibles. Así fue recibiendo de su padre, párroco calvinista, y su madre, que experimentaba intuiciones y visiones inexplicables racionalmente. Él no quería aceptar el conocimiento espiritual como un mandato, como veía en su padre, ni sufrirlo como indeseable como su madre, sino que deseaba experimentar y analizar su encarnación. Y por eso quiso estudiar psiquiatría, porque le ofrecía la conjunción de lo espiritual con lo material y los métodos de la ciencia.

La vivencia de sus propias experiencias oníricas dio origen a muchas de las investigaciones psicológicas que desarrolló. En particular le interesaba obtener una conexión entre las revelaciones que se le presentaban misteriosamente en sus sueños y el conocimiento médico o psicológico. La vida cristiana y un estudio detallado lo habían llevado a conocer el gnosticismo que sostenía que las verdades trascendentes, el conocimiento directo de dios por iniciados, producían la salvación y los males se ubicaban en relación a lo material, es decir, en el cuerpo. Esta aporía problematizó intensamente a Jung hasta que, según escribió, se encontró con la alquimia. Se le figuraba una fundamentación histórica de las experiencias internas,

intuía que el inconsciente tenía una procedencia que podría rastrearse en el pasado de la civilización. Y según nos dice, lo pudo comprender una vez que se encontró con la alquimia. Escribió en su *“Recuerdos, sueños, pensamientos”*: *“Como filosofía de la Edad Media, la alquimia tendió un puente lo mismo con el pasado, concretamente con el gnosticismo, que con el futuro, con la psicología del inconsciente”*.

En el cristianismo medieval el reino de la naturaleza y de la materia se concebía como lo que debía ser trascendido. De allí que a lo que hoy llamaríamos un espíritu científico le quedaba la posibilidad de abordarlo por la alquimia, entendiéndola como la combinación de lo que posteriormente se llamó química experimental con especulaciones intuitivo espirituales, en parte religiosas. Aniela Jaffé, colaboradora y biógrafa de Jung, lo explica de este modo: *“Es típico del lenguaje de la Alquimia la imagen simbólica y la paradoja. Ambas cosas corresponden a la naturaleza inaprensible de la vida y de la psique inconsciente que resultan inabarcables por conceptos... Ninguno de ellos expresa por completo su esencia, como tampoco definición alguna es capaz de esbozar unívocamente la esencia de un concepto psíquico”*.

Carl Gustav estudió intensamente los textos alquímicos antiguos y se sintió identificado con algunos de sus practicantes así como también encontró en sus conceptos apoyatura histórica para sus teorizaciones, tanto que no es posible abarcar detalladamente todo eso en esta reseña. Es posible que algo de esa importancia quedara recogido por este testimonio del propio Jung en *“Recuerdos, sueños, pensamientos”*:

“La posibilidad de la comparación con la alquimia, así como la continuidad espiritual hasta el gnosticismo, daba consistencia a mi psicología. Con el estudio de los antiguos textos todo encontraba su lugar: el mundo de las imágenes de las fantasías, los datos de la experiencia que había acumulado en mi consulta, y las conclusiones que de ello había extraído. Ahora comenzaba a comprender qué significaban los contenidos en su aspecto histórico. Mi comprensión de su carácter típico, que se había iniciado a través de mis investigaciones sobre los mitos, se profundizaba. Las prefiguraciones y la esencia del arquetipo se situaron en el centro de mis investigaciones y me di cuenta de que sin historia no existe psicología, y menos aún la psicología del inconsciente”.

Referencias:

- Baumann, C. On the attack in the Saturday Review of Literature (1949) en Mc. Guire, W. y Hull, R.F.C. C.G. Jung Speaking. Interviews and encounters. Princetown University Press, New Jersey, 1977.
- Hernández Lomelí, F. Carl Gustav Jung y la maraña de malentendidos. Universidad de Guadalajara. <http://www.cge.udg.mx/revistaudg/rug16/3carl.html>
- Ibarra García, L. Carl Gustav Jung y el Nacionalsocialismo. Universidad de Guadalajara. <http://www.cge.udg.mx/revistaudg/rug16/2Carl.html>
- Jaffe, A. De la vida y obra de C.G. Jung, Libro Guía, España, 1992.
- Jung, C.G. Recuerdos, sueños, pensamientos. Editado por Aniela Jaffé. Seix Barral, Buenos Aires, 2002.
- Disponible en <https://anonfiles.com/file/05751510fabe8cb37948c7a92ff6febb>
- Volnovich, J.C. Sabina Spilrein: expropiación intelectual en la historia del psicoanálisis. Espacios temáticos. Psicoanálisis, estudios feministas y género. <http://psicomundo.com/foros/genero/sabina.htm>

Doctorado de la Facultad de Psicología / Nuevo sistema para Trabajo Final de Grado

En la sesión del 12 de agosto de 2014, el Consejo Directivo Central (CDC) de la Universidad de la República aprobó el Programa de Doctorado de la Facultad de Psicología:

Atento a lo propuesto por el Consejo de la Facultad de Psicología, a lo informado por la Dirección General Jurídica y por la Comisión Académica de Posgrado y a lo establecido en los arts. 21 lit. d) y e) y 22 de la Ley Orgánica y en el art. 28 de la Ordenanza de las Carreras de Posgrado:

1. Aprobar el Plan de Estudios del Doctorado en Psicología, cuyo texto y antecedentes lucen en el distribuido N° 850.14.

2. Establecer que el título a otorgar a quienes cumplan con aprobación la totalidad del curriculum del mencionado doctorado será el de Doctor en Psicología.

3. Tomar conocimiento del Reglamento del Plan de Estudios del Doctorado en Psicología, aprobado por el Consejo de la mencionada Facultad, cuyo texto luce en el distribuido N° .14.

4. Disponer su publicación en el Diario Oficial por parte de la Facultad de Psicología del Plan de Estudios y del Reglamento mencionados precedentemente.

Reglamento y Plan de Estudios aprobados: www.psico.edu.uy/sites/default/files/doctorado_psicologia_plan_de_estudios_y_reglamento.pdf



Nuevo sistema en el procedimiento Trabajo Final de Grado

Tenemos el agrado de presentar el nuevo sistema para el procedimiento del Trabajo Final de Grado (TFG) en el marco del Sistema de Información de la Facultad de Psicología. Este nuevo Sistema de Información de TFG permitirá profundizar en procesos ordenados e informatizados que permitan recopilar, administrar y manipular la información necesaria, para facilitar y optimizar el trabajo de todas las partes involucradas.

Este nuevo sistema busca las siguientes acciones:

· Optimizar la comunicación: antes las comunicaciones eran todas por correo electrónico (Tutor/a con Dpto. de Enseñanza, y a la inversa, para saber si el/la estudiante estaba habilitado, para la solicitud de lectura y la coordinación de salones, etc.). Con el nuevo sistema, todo se va a gestionar mediante una plataforma web, posibi-

litando las comunicaciones y consultas a través de un formulario en dicha plataforma.

· Seguimiento de cada tutoría: Cada Docente y Sección involucrada entrarán al sistema con un usuario y contraseña (el mismo de su correo @psico). Allí podrán acceder a la información de manera simultánea y hacer seguimiento del proceso de cada tutoría.

· Transparencia de la información: los y las estudiantes podrán visualizar, en la plataforma web del Sistema de Información de TFG, la disponibilidad de los y las docentes tutores/as, y contarán con esta información al momento de contactarse para el comienzo de una tutoría.

Plataforma del Sistema de Información de TFG: sifp1.psico.edu.uy



1eras. Jornadas Científicas de Ergonomía del Uruguay

El Departamento de Psicología Social y Organizacional de la Facultad, organizó junto a la Sociedad de Ergonomía del Uruguay, las Primeras Jornadas Científicas de Ergonomía del Uruguay, coincidentes con la celebración de las Segundas Jornadas Nacionales de la citada Sociedad.

Un taller y doce ponencias fueron presentados en el marco de las actividades abordando diversas temáticas de gran interés para profesionales e instituciones.

En su primera parte se desarrolló el taller “Ergonomía y fisiología del trabajo: conceptos, métodos y aplicaciones”, a cargo del Dr. Elías Apud, especialista en Ergonomía de la Universidad de Concepción (Chile), reconocido expositor en toda Iberoamérica, que tuvo la generosidad de acompañar las Jornadas junto al Lic. Esteban Oñate proveniente de la misma casa de estudios.

Posteriormente, se presentaron doce ponencias con diversas investigaciones y experiencias sobre el quehacer Ergonómico en el Uruguay y la región.

Las actividades culminaron con una Conferencia de cierre en la que participaron el Dr. Apud, junto con la Dra. María Salvatierra, miembro del Consejo Directivo de Ulaergo (Asociación Latinoamericana de Ergonomía), el Lic. Andrés Panasiuk Presidente de la Asociación Uruguaya de Ergonomía y representantes de la UCU, abordando los desafíos de la ergonomía en el futuro próximo.



En la foto: Dr. Elías Apud (Universidad de Concepción - Chile); Dra. María Salvatierra (Directiva de Ulaergo); Lic. Andrés Panasiuk (Presidente Audergo) y Mag. Fernando Neira (Facultad de Psicología, UCU)

Aspectos Ergonómicos de la postura sedente y laptopitis.	Criterios ergonómicos para la selección de herramientas manuales.
Exp. Lic. Hernan Torres Cosecha forestal Mecanizada: un acercamiento a la evaluación ergonómica del puesto de maquinista.	Exp. Prof. D.I Maximiliano Izzi Disfunciones Ergonómicas: Análisis y soluciones desde el punto de vista de la Ergonomía Osteopática.
Exp. Dr. Nelson Reyes Una alimentación adecuada en el contexto de los derechos del trabajo.	Exp. Prof. Lic. Andrés Panasiuk Ergonomía aplicada al diseño de habitaciones hospitalarias.
Exp. Dra. Isabel Bove Tecnoestrés – Formas de medir y cuantificar la ergonomía cognitiva.	Exp. Prof. Lic. Stela Conde Casos de Programas de Ergonomía en empresa.
Exp. Lic. J. Andrés Menéndez Ergonomía, un campo en expansión. Experiencias de campo	Exp. Dra M.Salvatierra (Argentina) Análisis Biomecánico a través de sistema de captura de movimiento.
Exp. Prof. Ing. Maria Pascale Adaptación del entorno físico del adulto mayor frente al fenómeno de caídas.	Exp. Ing. Nicolas Peña Rediseño de la interfaz de usuario del correo electrónico.
Exp. Lic. Aldo Sgaravatti y Arq. Federico Ferreira	Exp. Bach. Emiliano González y Prof. Adj. Lic. Rita Soria

agrupaciones + comisiones

Referentes de las agrupaciones locales

Artigas

elidasoto@gmail.com
Elida Soto

Canelones · Santa Lucía

agrupsicanel@hotmail.com
Fabiana Pino
Melina Cruz

Cerro Largo

aliciariv@montevideo.com.uy
Alicia Rivero
Adriana Cáceres

Ciudad de la Costa

psicost@adinet.com.uy
Mercedes Nartallo

Colonia

pszy@adinet.com.uy
Miguel Terrasa
Zoraida Yivotovsky

Colonia Zona Este

vverolo@adinet.com.uy
Valeria Verolo
Yaquelin Dufour

Colonia Zona Oeste

psicoghanleguizamo@hotmail.com
Paola Ghan

Durazno

rubenfrust@gmail.com
Rubén Frusto

Flores

cpufloras@adinet.com.uy
Eduardo Cardarello
Vanessa Laguarda

Florida

psicoflorida@hotmail.com
Lourdes Lomando

Las Piedras · La Paz · Progreso

agrupied@adinet.com.uy
Daniel Fernández Díaz
Carolina González

Lavalleja

mpepelepeu@gmail.com
María Noel Romero de León

Maldonado

agrupacionmaldonadocpu@gmail.com
Laura Fernández
Silvana Nicola

Pando

agrupsipando@live.com
Flavia Alfoso
Verónica Massimino

Paso de los Toros

manos@adinet.com.uy
Janina Silva de Mello

Paysandú

rosapel@adinet.com.uy
Rosario Pellicer

Río Negro

mguelman@femi.com.uy
Mónica Guelman

Rivera

claumepre@yahoo.com
Aída Coronoeel
Claudia Menéndez

Rocha

eliseo_presa@hotmail.com
Eliseo Presa

San José

psicologosensanjose@gmail.com
Cecilia Bove
María Inés Camy

Tacuarembó

agrupciontbo@gmail.com
Cecilia Romero
Pía Heguaburú
Laura del Río

Treinta y Tres

psicolimar@gmail.com
Laura Barrios Camejo

Zona Costa

lilipelle@hotmail.com
Liliana Pelle
Emilia Sánz

Comisiones de la Red de Psicólogos

Comisión de Finanzas

Laura Bó
Edita Veira
Nora Torrello
Hilda Bonilla
Mónica Ferreira

Comisión de Difusión-Voceros

Andrea Coppola Zicari
Maver Domínguez
Daniel Fernández Díaz
Silvia García
Yael Szajnholc
Victoria Rivas

Comisión de Convenios

Marlene Alvez
Norby Piñeiro
Daniela Moure
Gretel Groisman
Ruth Artola
María José de Torres
Rossana Arenas
Silvia Rodríguez
Pablo Martínez Mena
Raquel Oggiani



Encuentro debate en CPU

Roberto Markarián - Álvaro Rico

Candidatos a Rector de la UdelaR

4/8/14

Encuentro debate en CPU

Roberto Markarián - Álvaro Rico

Candidatos a Rector de la Udelar

4/8/14

