

**TALLER**

**“COACHING COMO ESTRATEGIA GRUPAL FACILITADORA DEL  
DESARROLLO DE CARRERA O CAMBIO LABORAL EN EPOCAS DE  
CRISIS”**

**AUTORES:**

**LIC. SANDRA ASAM**

**LIC. ALICIA GERLING**

**sasam@psi.uba.ar**

**AREA: COACHING, MENTORING Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO**

## ABSTRACT

El objetivo de este taller es plantear algunas técnicas y estrategias de coaching grupal, aplicables dentro de un encuadre de trabajo grupal, ampliando la conciencia sobre el autoconocimiento de los participantes, su potencial laboral, definiendo o redefiniendo una meta a corto y largo plazo.

La actividad se presentará a modo de una interacción teórico práctica, abarcando las técnicas específicas para evaluar representaciones sociales del trabajo auto detección de competencias laborales y coaching grupal orientado hacia la inserción laboral o desarrollo de carrera.

Palabras clave: Coaching grupal, representaciones sociales del trabajo-competencias laborales- inserción laboral. Desarrollo de carrera.

## ABSTRACT

The objective of this workshop is to raise some coaching techniques and group strategies, applicable within a framework of group work, expanding self-awareness of its potential workforce, defining or redefining a goal in the short and long term.

The activity is presented as a theoretical and practical interaction, including specific techniques for assessing social representations of auto detection of jobs skills and labor-oriented group coaching job or career development.

Keywords: group Coaching, social representations of the work, labor competitions and labor insertion. Career development.

## **Metodología: TALLER**

### **a) Introducción**

Numerosos autores provenientes de las ciencias sociales, la economía y teorías psicológicas afirman que las épocas de crisis comprenden simultáneamente la posibilidad de cambio. Las crisis económicas impactan directamente en la estabilidad laboral de las personas, las que pueden afrontar las mismas pasivamente, padeciendo las consecuencias de la incertidumbre y la inestabilidad o activamente buscando nuevas posibilidades de inserción en el mercado laboral, desarrollando habilidades que se ajusten mejor a las nuevas demandas del mercado. Para que esto sea posible es necesario simultáneamente comprender las nuevas reglas del juego y necesidades del contexto socioeconómico, las nuevas modalidades laborales y al mismo tiempo revisar las capacidades individuales para estimular el desarrollo de habilidades personales en estado potencial que se ajusten a los nuevos requerimientos del mercado.

Todo ser humano puede enfrentarse y adaptarse a una crisis social y económica conociendo fehacientemente las capacidades y competencias que posee.

### **b) Objetivos**

El objetivo del taller es plantear algunas técnicas y estrategias de coaching aplicables dentro de un encuadre de trabajo grupal, las mismas están dirigidas a personas que buscan insertarse laboralmente o que están atravesando por una etapa de replanteo de su desarrollo laboral.

Entendemos el coaching como un proceso de aprendizaje dinámico que aborda cuestiones técnicas y psicológicas, tiene como propósito que las personas progresen de forma rápida, eficaz y autónoma para alcanzar logros y metas personales a través del autoconocimiento (de fortalezas y habilidades).

En el ámbito de las organizaciones laborales está ampliamente difundida la práctica del coaching enfocado al trabajo individual y personalizado.

La experiencia profesional del trabajo realizado con grupo de jóvenes que buscan insertarse laboralmente permitió al presente equipo de trabajo innovar en técnicas de coaching de impacto individual pero aplicadas grupalmente.

Algunas de las técnicas que serán presentadas están siendo implementadas en la actividad desarrollada por la Práctica Profesional “Inserción social de Jóvenes Socialmente Vulnerables” Materia del ciclo especializado de la carrera de Psicología de la Universidad de Buenos Aires.

### **c) Especificación de las Actividades a realizar**

El taller es una metodología participativa, pensado sobre la base de actividades individuales bajo consignas impartidas grupalmente, administradas en pequeños grupos y hacia el grupo total, realizando una articulación entre la práctica y la teoría.

Siendo el propósito del taller lograr la reflexión por medio de la acción, para develar las representaciones sociales del trabajo en cada participante y de esta forma conocer, ratificar o transformar el objetivo laboral en época de crisis.

#### **Actividades propuestas.**

Cada participante realizará de manera individual las técnicas propuestas, elaborando su propio proceso de conocimiento.

El taller contará con actividades de integración para facilitar el agrupamiento, el conocimiento y el trabajo interactivo de los participantes.

- 1: Dibujo una persona trabajando.
- 2: Coaching para el autoconocimiento según el dibujo de la flecha meta laboral. Situación inicial, obstáculos y estrategias.
- 3: Identificación de competencias Laborales, afines a la meta laboral
- 4: Lista de habilidades: yo soy (rasgos de su personalidad) yo se (conocimientos), yo se hacer (habilidades).
5. Reflexión sobre las estrategias personales de acercamiento a la meta laboral.

### **c) Localización física y cobertura espacial**

Será necesario contar con un salón donde los participantes puedan sentarse cómodamente para trabajar, contemplando un mínimo de 10 (diez) y un máximo de 40 (cuarenta) personas.

### **d) Recursos necesarios**

**Materiales:** Dentro de los recursos didácticos será necesario contar con un equipo apto para reproducir diapositivas guardadas en lenguaje “PPS Microsoft Office PowerPoint 1997-2003” (apoyo visual). El equipo coordinador se hará cargo de llevar impreso el material de trabajo y demás útiles necesarios para la realización del taller: Carpetas individuales conteniendo hojas tamaño A4, lápiz negro, goma de borrar, (Se está gestionando la posibilidad de que empresas que trabajan en el área de desarrollo de recursos humanos auspicien esta actividad, colaborando con la provisión de estos materiales).

### **e) Síntesis de la experiencia obtenida en los talleres de de la practica profesional “inserción laboral de jóvenes socialmente vulnerables” Facultad de Psicología Universidad de Buenos Aires.**

Por los resultados obtenidos en el trabajo realizado con los jóvenes en los talleres que organiza de forma gratuita y voluntaria esta practica profesional, consideramos interesante replicar la experiencia de coaching grupal, abriendo un espacio en este congreso, conservando los lineamientos metodológicos básicos en una población diferente y heterogénea, espontáneamente convocada para esta ocasión.

## **Experiencia de un caso testigo en donde se dicto el taller de “Inserción laboral de jóvenes socialmente vulnerables”.**

Presentamos a continuación los resultados obtenidos según las encuestas de evaluación del taller de inserción laboral aplicado a una población compuesta por alumnos de 5to y 6to año concurrente a un colegio secundario de educación técnica ubicado en la Ciudad de Buenos Aires durante el ciclo lectivo 2008. La Participación en la presente actividad fue voluntaria y aplicada a un total de 65 alumnos compuesta por un 89% masculino, 11% Femenino.

De las entrevistas realizadas con los alumnos se desprende que la mayoría proviene de hogares de clase media baja y baja, con residencia en muchos casos en el gran Buenos Aires, principalmente zona sur, viajando algunos de ellos mas de una hora para asistir a clases.

Mas del 80% de los participantes refirieren pertenecer a familias donde la madre es cabeza de hogar y sostén económico familiar, igual porcentaje de los padres no concluyó estudios secundarios, estando insertados en trabajos informales, temporarios, por cuenta propia, generalmente de baja calificación laboral.

Del total de la población el 69% trabaja o trabajó durante los últimos seis meses y el 9 % esta buscando trabajo al momento de realizar el taller de inserción laboral. De estos datos los alumnos refieren que en su mayoría realiza trabajos de horario reducido o de fin de semana, por contratación informal, sin contrato laboral ni beneficios sociales. Las principales tareas mencionadas son de ayudante de albañilería o demás áreas de la construcción, meseros, lavacopas, repartidores Delivery, volanteros, vendedores.

### **Evaluación cuantitativa de la encuesta realizada a los alumnos**

- 1- Evaluación respecto del nivel académico docente: el 47% de los alumnos totales evaluó como excelente, otro 47% como muy bueno y el 5% como bueno el nivel académico docente.
- 2- Evaluación respecto del cumplimiento de objetivos: El 31% de la población total consideró excelente, el 47% muy bueno y el 21% bueno el cumplimiento de objetivos.

- 3- Evaluación de los aspectos organizativos del taller: el 16% de la población total de alumnos considero excelente, el 63% muy bueno y el 21% bueno la organización de los talleres.
- 4- Evaluación del cumplimiento de expectativas personales: el 63% de la población total consideró excelente, el 21% muy bueno y el 16% bueno en el cumplimiento de expectativas.
- 5- Evaluación Aspectos positivos del taller: el 100% de los alumnos señaló aspectos positivos del taller. El 42% del total de alumnos considera que incorporó conocimientos, el 37% valoró el trabajo sobre fortalezas y debilidades, el 11% logró aclarar dudas, el 5% recibió autoconocimiento y el 5% logró sentirse mas seguro para afrontar su inserción laboral.
- 6- Evaluación Aspectos negativos del taller: El 10% del total de alumnos comentó algún aspecto negativo del taller, de este número el 5% encontró aspectos que se reiteraron, el 2,5% vivenció negativo trabajar sobre las debilidades, el 2,5% consideró que se hicieron muchas preguntas.
- 7- Evaluación de los aspectos personales que le apporto el taller: el 100% de la población total del taller refirió aportes personales, el 47% valoró el haber incorporado conocimientos, el 31% incorporó autoconocimiento, el 21% reforzó su seguridad para buscar trabajo.
- 8- Evaluación Aspectos a modificar en el taller: el 11% de los alumnos mencionó que le hubiese gustado que fuera más largo y el 16% que se incluyera más práctica sobre entrevista laboral.
- 9- Evaluación de la recomendarían el taller: el 100% de los alumnos recomendaría el taller.

#### Síntesis de evaluación cualitativa

Del trabajo realizado con los alumnos se pudo observar en su mayoría prevalecen representaciones sociales del trabajo relacionadas al trabajo como fuente de obtener

ingresos, algunos alumnos le agradecería proyectarse en una actividad laboral placentera de acuerdo a su autorrealización, pero se visualizo cierta tendencia a elecciones laborales marcadas por la inserción laboral familiar o de su grupo de pertenencia, no viendo en estos casos como valor positivo el título de técnico electrónico como salida laboral.

## **f) Justificación teórica del taller**

### **REPRESENTACIONES SOCIALES Y TRABAJO**

Fue Serge Moscovici, quien propone reformular en términos psicosociales el concepto durkheimniano de representación colectiva. “Las R S, en definitiva, constituyen sistemas cognitivos en los que es posible reconocer la presencia de estereotipos, opiniones, creencias, valores y normas que suelen tener una orientación actitudinal positiva o negativa. Se constituyen, a su vez, como sistemas de códigos, valores, lógicas clasificatorias, principios interpretativos y orientadores de las prácticas, que definen la llamada conciencia colectiva, la cual se rige con fuerza normativa en tanto instituye los límites y las posibilidades de la forma en que las mujeres y los hombres actúan en el mundo.” (1-1961).

“Son tres ejes los que influyeron en la postulación de del concepto de Representaciones Sociales: La Etnopsicología de Wundt; el Interaccionismo Simbólico de Mead y el concepto de Representaciones Colectivas de Durkheim.” (2-2002- Cita textual del autor, ver referencias bibliográficas).

Hablamos de representaciones sociales del trabajo cuando nos referimos a aquellas que dan cuenta del paradigma que las personas manifiestan acerca de la idea “trabajo”.

A lo largo de la historia los seres humanos hemos ido incorporando pautas, creencias, valores etc. que son aportados por nuestro medio cultural de pertenencia (aspecto social) que vamos consolidando a través del condicionamiento, una particular visión del concepto trabajo. Este proceso sería imposible de desarrollar sin el soporte biológico dónde la interacción mente-cerebro se torna crucial para poder establecer eficientes redes de memoria que sostengan este mecanismo (Innato).

La cultura también otorga significación (positiva o negativa) que se agrega a la articulación individual y se adopta como ideal (laboral), con el cual individualmente se



mide, se compara y se formara el modelo a alcanzar, el parámetro de lo deseado y aceptado por su medio de pertenencia (identificación individual). (3- 2002)

A partir de la era industrial de la sociedad capitalista el trabajo, la idea de trabajo como empleo fue tomando protagonismo central desde el punto de vista de la productividad -eje del sistema económico- y desde el punto de vista de su valoración a nivel de las representaciones sociales.

A partir de entonces las representaciones del trabajo se han ido modificando en función de la articulación individuo – cultura y necesidades del contexto. Conviviendo en la actualidad ideas del trabajo vinculadas al modelo de las teóricas clásicas del trabajo con las mas actuales dónde el empleo es sola una modalidad más (RST) conviviendo con otras mas ajustadas a los nuevos escenarios laborales.

La importancia de detectar con que estilo de trabajo se vinculan las representaciones sociales imperantes en cada persona permite determinar la adecuación (o no) de las mismas en relación a sus aspiraciones y motivaciones actuales de inserción laboral y a la vez poder intervenir en la aceptación e incorporación de otras representaciones mas afines y funcionales necesarias para plasmar un proyecto de desarrollo de carrera o cambio laboral.

Estas intervenciones están sostenidas por los aspectos motivacionales personales y las acciones individuales necesarias a desarrollar para acercarse a esa meta laboral.

## **REPRESENTACIONES SOCIALES DEL TRABAJO Y COMPETENCIAS LABORALES**

Las **representaciones sociales del trabajo** se forman partiendo de los aspectos innatos (biológicos), articulando con aprendizajes sociales y las elecciones individuales, dónde la autovaloración (creencias, valores y reconocimiento social) de la persona juegan un rol determinante en la consolidación de la **identidad laboral individual** (yo quiero ser) dan como resultado la/las representaciones sociolaborales; posibilitando a la persona orientarse hacia determinadas actividades laborales y desechar otras. El aporte de Howard Gardner en su libro “Estructuras de la mente.

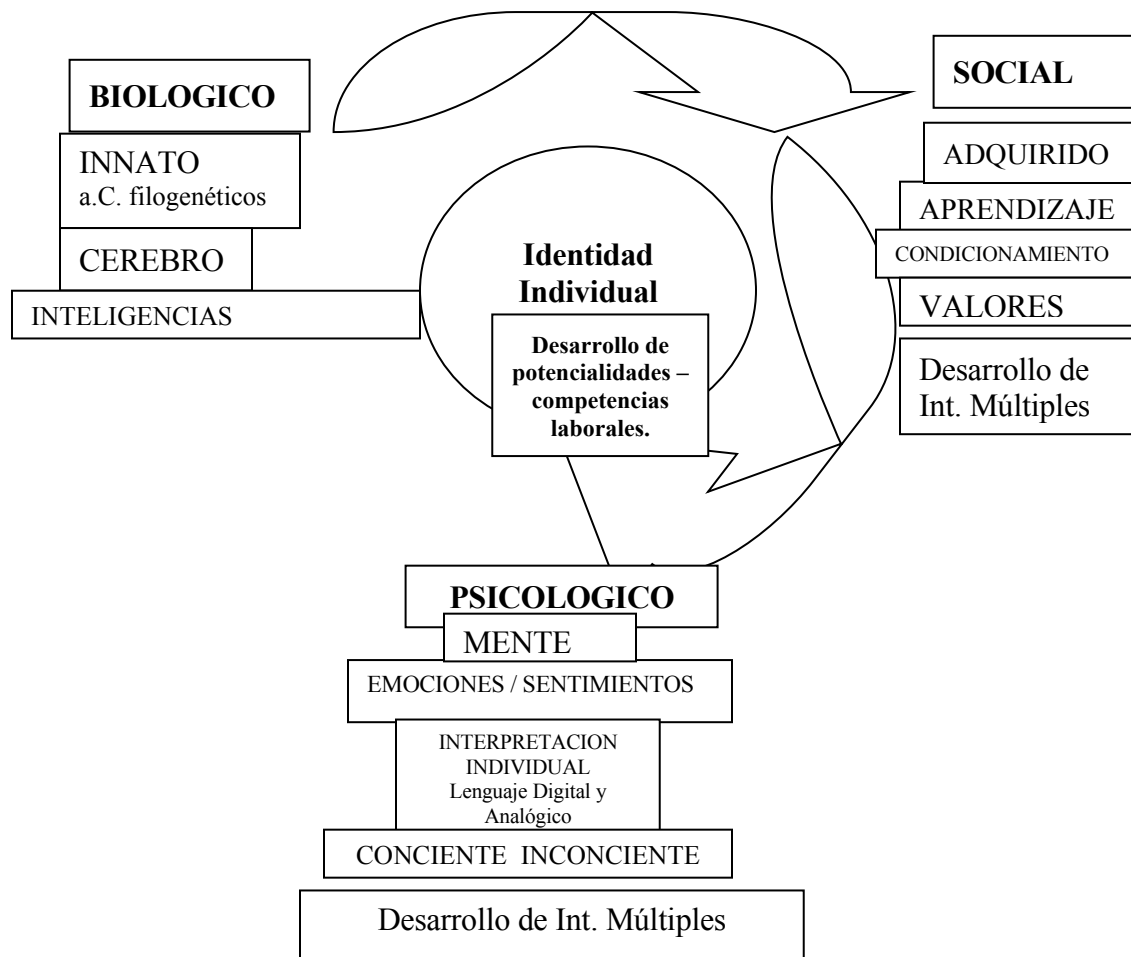
La teoría de las múltiples *inteligencia*” (4- 1987), describe su Teoría de las Inteligencias Múltiples. Allí menciona distintos aspectos de la inteligencia que se vinculan a aspectos

bio- psico- sociales y nos refuerzan la posibilidad de vincular la identidad con la articulación de estas tres dimensiones.

Resumiendo estas ocho facetas de la inteligencia las mencionaríamos son las siguientes:

Inteligencia lingüística: Inteligencia lógico-matemática: Inteligencia naturalista: Inteligencia espacial: Inteligencia musical: Inteligencia cinético-corporal: Inteligencia interpersonal: Inteligencia intrapersonal:

Paralelamente podemos vincular estos conceptos con el de competencias laborales, siendo estas un conjunto de habilidades conocimientos y experiencias que apuntan a la excelencia en el desempeño laboral. Cada una de las características que conforman cada inteligencia puede ser asociada con los distintos estilos y niveles de competencias vinculadas al hacer y a las diferentes habilidades laborales.



## **I) TECNICAS PROYECTIVAS VINCULADAS A LAS REPRESENTACIONES SOCIALES DEL TRABAJO PROPIAMENTE DICHAS.**

### **“PERSONA TRABAJANDO”.® (exte. 139101)**

Nuestra Praxis en el ámbito de la inserción laboral nos llevo a proponer métodos y técnicas en algunos casos modificadas en otros innovadas. En esta oportunidad presentamos una innovación del conocido test de la persona para brindar información de utilidad acerca de los aspectos identificatorios individuales junto a las representaciones sociales del trabajo imperantes en la persona.

#### Introducción

El test de la PERSONA TRABAJANDO, lo incluimos dentro de las técnicas gráficas proyectivas, nos interesa la imagen, representación social idealizada que se tiene del trabajo.

La valoración del trabajo al igual que su carencia queda instituida por la significación que otorga el contexto socio cultural.

Las representaciones sociales del trabajo se traducen en la actividad laboral, cada persona significa esta representación de acuerdo a su manera de pensar, sentir, actuar y capacidad para resolver conflictos, la cual esta ligada a su historia personal. Estamos trabajando para otorgar confiabilidad a esta toma, nos encontramos en una etapa de muestra parcial, pudiendo ser ampliada por estudios que iremos obteniendo, en un mayor numero de casos en diversas poblaciones para continuar verificando y ampliando los resultados.

#### **Antecedentes**

Encontramos los antecedentes teóricos en los resultados obtenidos con “la aplicación del test *“La persona bajo la lluvia”*, test *“Pareja educativa”* y *“Persona aprendiendo”*.”

Estos tres proyectivos tienen en común el colocar al sujeto en la situación deseada.

*Pareja educativa* se ha difundido e interpretado durante años, cuyo objetivo es el aprendizaje y la relación vincular latente entre el que enseña y el que aprende, *persona aprendiendo* es una adaptación del anterior siendo su finalidad también el aprendizaje, pero desde un aspecto más amplio.

*Persona bajo la lluvia*, tiene como objetivo ver como el sujeto se defiende ante las presiones del ambiente, en este caso la lluvia.

En el caso de persona trabajando a igual que los anteriores al ser una persona el sujeto traslada a la figura su esquema corporal apelando a su contenido latente, pero aparece algo más la representación mental del trabajo que posee cada individuo, como se proyecta él frente a una situación de trabajo.

Tomamos la validez de los proyectivos mencionados, para darle un vuelco orientado a colocar la persona frente a una situación laboral.

Podríamos decir que los cuatro proyectivos (*La persona bajo la lluvia*, *Pareja educativa*, *Persona aprendiendo* y *persona trabajando*) comparten la interpretación de la figura humana (noción de Machover) y se diferencian en las representaciones mentales que se estimulan con la consigna para que puedan mostrarse.

Algunas consideraciones teóricas del concepto de *trabajo* que son de suma importancia e hicieron a la distinción del Test *Persona trabajando*:

-El trabajo otorga un efecto de estabilidad en lo cotidiano que permite una proyección a futuro del desarrollo individual dentro del contexto social.

-Estructura y ordena los tiempos y los ritmos personales y sociales, familiares, del tiempo libre. No solo del trabajador, sino a los distintos ocupantes de la familia según sus roles.

-Estimula la adquisición de hábitos y costumbres tanto para el trabajador, su familia y su entorno social.

-Otorga una accesibilidad económica que le va dar un status de pertenencia social y un parámetro de vinculación a través de la posibilidad de tener acceso a bienes y servicios.

-Otorga una red de pertenencia y referencia promovida por el lugar de trabajo donde se establecen relaciones sociales, códigos compartidos, identidad y reconocimiento entre pares y por pertenencia a la organización.

## II) TÉCNICAS DE SENSIBILIZACIÓN Y AUTODETECCIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES

- **YO SOY, YO SE, YO SE HACER:**

A través de este ejercicio se intenta que el participante pueda apropiarse (hacer sensible) de sus habilidades, conocimientos y rasgos de su personalidad orientados hacia la utilización de sus competencias, de su capacidad para realizar determinado tipo de actividades físicas, mentales o interpersonales.

**Consigna:** Se le pide que en una hoja en blanco escriba todo lo que: *sabe hacer* (habilidades), *lo que conoce* y lo que es (rasgos de su personalidad).

Esta técnica obliga al sujeto a enfrentarse con sus fortalezas yoicas y reconocer lo que sabe, lo que conoce y lo puede hacer en el contexto laboral.

Es un instrumento de gran utilidad para que el participante pueda hacer un reconocimiento de sus propias competencias laborales.

## **III) PROCESO DE COACHING HACIA LA META LABORAL DESDE EL AUTOCONOCIMIENTO PARA EL DESARROLLO DE CARRERA.**

Entendemos la planificación de carrera como el proceso mediante el cual la persona indaga sobre sus competencias personales, alternativas profesionales y/o laborales, oportunidades de inserción en el mercado laboral, todo ello vinculado con un ideal de vida deseado. A partir de allí es posible proyectar metas para el corto, mediano y largo plazo. El concepto de desarrollo de carrera posibilita la adecuada articulación entre las necesidades individuales en cuanto a la motivación y logros laborales dentro de un contexto organizacional posible, dónde la persona tiene la posibilidad de ser protagonista en la toma de decisiones y la las estrategias acorde a su s preferencias y motivaciones personales, comprometiéndose con el proceso de manera activa.

El Coaching “Es un sistema que ayuda a las personas a orientarse hacia una meta personal o laboral, incluye conceptos, y procesos de intervención programados, parámetros de medición de resultados y estados personales y/o grupales.

El rol profesional del coach (o coordinador) se vincula a un estilo de liderazgo orientado a acompañar y estimular el desarrollo personal a través del autoconocimiento.

El coaching como metodología ayuda a las personas a ir de donde están hacia donde desean estar. Se intenta determinar el QUE, COMO Y DONDE “quiero” verme laboralmente. Partiendo de la situación actual se estimula al participante a evaluar las fortalezas y debilidades para llegar a la meta laboral. Se trata de pulir mas y mejor las fortalezas y trabajar con las debilidades para superarlas y que dejen de serlo.

#### **TECNICA DE LA FLECHA:**

Tiene como objetivo dimensionar la situación actual recursos y condiciones disponibles, relacionándola con la situación deseada (meta) y evaluar los aspectos a superar para obtenerla. Se divide una hoja en blanco por la mitad. En la punta de la flecha ubicada en la izquierda se ubicará una meta pensada para alcanzar en el corto plazo, en la flecha de la derecha se ubicará también una meta, pero en este caso pensada a largo plazo. En el cuerpo de ambas flechas se ubicará que necesita hacer la persona para alcanzar sus metas. En la base de cada flecha se ubicará las fortalezas de la persona, según sus características y según haya planteado las metas que desea conseguir. Esta herramienta es de gran utilidad porque permite a quien la use, poder ubicar sus metas a corto plazo, en donde podrá ubicar cuales son sus fortalezas (anteriormente trabajadas) respecto a esa meta en particular y cuales son las debilidades o puntos a fortalecer (trabajar) para poder alcanzar el objetivo planteado. Lo mismo sucede con las metas a largo plazo.

#### **PENSAR LO GRUPAL DESDE EL COACHING.**

El individuo no es una parte o una unidad más que se suma a las partes ya existentes, sino un factor que altera de alguna manera el conjunto, la totalidad y hasta la estructura colectiva.

La vida social comienza en un grupo la familia, se continúa en grupos más pequeños: amigos escuela, actividades de recreación y el trabajo, el devenir de las personas transcurre en grupos.

Dice Homans,(6-1963) “la conciencia representante de las normas de grupo en el individuo no es innata , sino inculcada como parte de un proceso social: la capacidad de la vida en grupo se aprende a su vez en grupo.

La influencia del grupo sobre los individuos se traduce en cambios de conducta que modifican aprendizajes o actitudes de la vida emocional”.

El trabajo en grupo provoca: motivación, esfuerzo, colaboración y estímulo para lograr objetivos individuales en función del grupo, unido al modelo del coaching que tiene como finalidad desarrollar el potencial de las personas en forma metódica y eficaz, se llega a dinamizar al grupo para que logre el conocimiento de sus fortalezas capacidades y debilidades para ser mejoradas en función de una meta laboral.

Dentro de los diferentes roles de los integrantes del grupo el líder asumiría el rol coach.

El coaching grupal es una metodología que permite trabajar en cada individuo el desarrollo del conocimiento de sus capacidades, desde un aprendizaje junto a otros acompañados por un coach.

Es un excelente instrumento para llegar a las personas, dinamizar a un grupo de participantes mediante intervenciones para obtener el objetivo planificado.

## **CONCLUSIONES:**

Proceso de coaching grupal: El objetivo del trabajo de coaching en este contexto es sensibilizar y ampliar la conciencia sobre el autoconocimiento del potencial laboral de cada participante, en el menor tiempo posible haciendo hincapié en las fortalezas laborales a desarrollar en función de la motivación personal, acorde a las demandas de un

contexto socioeconómico inestable, producto de crisis globales que impactan seriamente en las organizaciones laborales.

Mediante las diferentes técnicas grupales, se define individualmente una meta laboral a corto plazo y a plazos mayores y se establece conjuntamente una estrategia de desarrollo o inserción laboral, considerando superar las debilidades implementando estrategias y acciones que lleven a ese fin.

Todo este proceso se logra en un lapso corto de tiempo predeterminado por el encuadre del taller.

Si bien el dispositivo de trabajo es grupal y se utilizan consignas disparadoras al grupo en general, se apunta al impacto y elaboración personal, individualizando el proceso en cada una de las personas participantes en esta actividad.



## Referencias Bibliograficas

1. Moscovici, S. (1979). El psicoanálisis, su imagen y su público. Huemal. Buenos Aires. (Trabajo original publicado en 1961).✓
2. Martín Mora (2002) Las Representaciones Sociales de Sergio Moscovici. Antena Digital, Nro. 2 Universidad de Guadalajara- México✓
3. Araya Umaña, Sandra (2002): Las representaciones sociales: Ejes teóricos para su discusión. FLACSO ✓
4. Gardner, Howard (1987), Estructuras de la mente. La teoría de las múltiples inteligencias, F.C.E., México.✓
5. Perry, Zeus – Skiffngton Suzanne. Guía completa de Coaching en el trabajo. Editorial Mc Graw- Hill Interamericana. Año 2002. ✓
6. Homans, George C- El grupo humano- Eudeba 1963✓

## Bibliografía consultada

Cirigliano, G, Villaverde Al. (1966) Dinámica de grupos y Educación. Editorial Hvmánitas. Buenos Aires.

Maisonneuve, J. (2.000) La dinámica de los grupos. Editorial Nueva Visión. Buenos Aires.

Rogers, C. (1973) Grupos de encuentro. Amorrortu. Buenos Aires.

Fuchs Baranski, Claudio. Un marco conceptual para el desarrollo de la carrera laboral - Universidad Adolfo Ibáñez.

## **RESEÑA CURRICULAR DE LOS AUTORES**

### **LIC: SANDRA ASAM:**

Lic. en Psicología, egresada de la Universidad de Buenos Aires.

Está admitida en los estudios de Doctorado en la Universidad de Buenos Aires orientados al marco teórico: psiconeuroinmuendocrinología, con propuesta de investigación en el área de desempleo y salud mental.

Es terapeuta especializada en EMDR: Eye movement Desensitization and Reprocessing. (Aprobada por emdria internacional nivel II).

Realizó estudios de posgrado en:

Diseño y redacción de proyectos de investigación, desarrollo social y tecnológicos: (Conicet).

Posgrado en psiconeuroinmunoendocrinología (U. KENNEDY)

Gestión de RR-HH basada en competencias (UBA)

Selección de RR-HH basada en competencias (UBA)

Terapias breves sistémicas (IGB)

Búsqueda y selección de personal (UBA)

Incorporando técnicas de evaluación y diagnóstico específicas como:

Test de Wartegg (WZT). Test de Zulliger, Psicodiagnóstico de Rorschach; TEST MBTI

TEST IPV. Realizando actividades independientes para distintas consultoras en recursos humanos.

En el área docente pertenece desde el año 2000 a la práctica profesional "Proceso de Reinserción Laboral" Facultada de Psicología UBA, actualmente cumpliendo funciones de Jefa de Trabajos Prácticos.

Fue integrante docente de la Cátedra de Psicología del trabajo, Facultad de Psicología: 1999-2001.

Desarrolla la actividad profesional en el área clínica, especializándose en terapias de alto impacto (EMDR) focalizadas al tratamiento de stress postraumático, trastorno de ansiedad y sus patologías asociadas.

Presentó y Coordinó a nivel nacional el programa COMUNIDAD Y TRABAJO®: Adaptación a pedido de SEDRONAR. (Programa de reinserción laboral en población de adictos recuperados) Gestión 2003-2004.

Es autoras de los artículos:

- El proceso de entrevista en reinserción laboral (Cátedra Proceso de Reinserción Laboral, Facultad de Psicología.)
- El trabajo de buscar trabajo (Cátedra Proceso de Reinserción Laboral, facultad de Psicología)
- Cambios de Paradigma en la Historia del Trabajo (Cátedra Proceso de Reinserción Laboral, facultad de Psicología)
- Stress: crisis de identidad y desempleo. La incertidumbre frente al contexto social como estresor crónico. Un enfoque bio-psico-social. Presentado en las II Jornadas de Psicología del trabajo, Facultad de Psicología UBA. Año 2005. IV Congreso Mundial de Estrés Traumático Buenos Aires, Argentina. Año 2006.

## **ALICIA MARÍA GERLING**

*Lic. En Psicopedagogía*

*\*POSGRADO EN PSICOPEDAGOGÍA Y SALUD ESCOLAR.*

*Universidad de Buenos Aires Facultad de Medicina.*

\*Licenciada en Psicopedagogía, Especializada en Reeducación  
Universidad C.A.E.C.E.

*\*Bachiller Superior en Ciencias Pedagógicas*

Universidad C.A.E.C.E.

.Miembro Activo del “Foro Permanente Latinoamericano de Adicciones “

.Miembro Activo del “Foro de resiliencia”.

.Tallerista de la Editorial E.D.B.

.Autora de ‘Mi primer cuaderno’ Editorial E.D.B

.Capacitadora de La fundación por la causa de los Niños

.Ayudante de cátedra Talleres Inserción laboral en jóvenes socialmente vulnerables. UBA.

.Docente de la Universidad CAECE. Cátedra Técnica de Intervención en Instituciones. Carrera Lic. Psicomotricidad.

. Coordinadora del área pedagógica. Curso extensión universitaria UTN.

.Directora del Jardín del Colegio Integral Caballito.

.Psicopedagoga en consultorios del Sanatorio San José y consultorio privado.

.Ex. Integrante equipo de orientación escolar “Hospital Niños R. Gutierrez.”

