



ESCUELA DE
PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL

CURSO CERTIFICADO

Curso de Especialización en Evaluación Psicolaboral: BFQ, Assessment Center y Escala de Impulsividad de Barratt



Inicio:
04 de Junio



Modalidad:
Online / en vivo



Duración:
16 hrs



Descripción del programa

La evaluación psicolaboral contemporánea exige integrar métodos cuantitativos, cualitativos y situacionales para comprender con precisión el ajuste persona-cargo y la proyección del desempeño. Este programa de especialización entrega una formación completa y aplicada en tres pilares fundamentales: evaluación de personalidad basada en el Modelo de los Cinco Grandes (BFQ), medición de impulsividad a través del BIS-11 de Barratt, y análisis por competencias mediante Assessment Center (AC).

A lo largo del curso, las y los participantes aprenderán a administrar, corregir e interpretar ambos instrumentos psicométricos, y a diseñar y ejecutar ejercicios de AC utilizando criterios objetivos y metodologías estructuradas como ORCE. El enfoque del programa es altamente práctico, orientado a la toma de decisiones predictiva, la integración de datos provenientes de distintas fuentes y la elaboración de perfiles psicolaborales sólidos, éticos y fundamentados en evidencia. El curso finaliza con la aplicación real de estos modelos en casos integrados para reforzar el razonamiento clínico-organizacional y la consistencia evaluativa.





Objetivo General:

Fortalecer las competencias profesionales para aplicar, interpretar e integrar los resultados del BFQ, el BIS-11 y el Assessment Center en procesos de evaluación psicolaboral, desarrollando perfiles predictivos y fundamentados para la selección, promoción y desarrollo del talento.

Objetivos Específicos:

- Aplicar y comprender el Modelo de los Cinco Grandes, administrando y corrigiendo el BFQ e interpretando sus factores, subdimensiones y escala de distorsión para detectar sesgos de respuesta.
- Evaluar la impulsividad en contextos laborales mediante el BIS-11, interpretando sus tres dimensiones y su relación con la toma de decisiones, el riesgo y el ajuste persona-cargo.
- Integrar resultados del BFQ y BIS-11 para formular hipótesis consistentes sobre patrones de personalidad, control emocional y estilo de reacción bajo presión.
- Diseñar y ejecutar Assessment Centers, aplicando el análisis de competencias, la matriz de diseño y la metodología ORCE para una observación objetiva y estandarizada.
- Elaborar informes psicolaborales basados en competencias, participando en reuniones de consenso y generando conclusiones claras, operativas y éticamente fundamentadas.
- Integrar datos de BFQ, BIS-11 y AC en un perfil unificado, analizando convergencias y divergencias entre fuentes para la toma de decisiones predictiva en selección y desarrollo organizacional.





Módulo 1:



Jueves 04 de Junio, de 18:00 a 22:00 horas.

BFQ: El Modelo de los 5 Grandes y sus Subdimensiones



Contenidos:

- El Modelo de los Cinco Grandes (Big Five): Origen, teoría y relevancia en selección y DO.
- Estructura del BFQ:
- Definición y descripción detallada de los 5 factores principales: Energía (E), Afabilidad (A), Tesón (T), Estabilidad Emocional (EE) y Apertura Mental (AM).
- Auto aplicación del Cuestionario.
- Análisis e Interpretación de Resultados: Cómo obtener e interpretar el significado de las puntuaciones altas, medias y bajas en los 5 factores y análisis y manejo de la Escala de Distorsión del BFQ (identificación de sesgo).



Módulo 2:



Jueves 11 de Junio, de 18:00 a 22:00 horas.

BFQ, Barratt y la Integración de la Personalidad



Contenidos:

- BFQ Subdimensiones:
- Análisis de las 10 subdimensiones asociadas (ej., Dinamismo, Cooperación/Empatía, Escrupulosidad, Control de Impulsos).
- Test de Barratt (BIS-11):
- Conceptualización de Impulsividad: Definición psicológica, su relación con la toma de decisiones y el riesgo laboral.
- Estructura del BIS-11: Las Tres Dimensiones principales: Impulsividad Cognitiva (déficit atencional), Impulsividad Motora (acción sin reflexión) e Impulsividad No Planeada (falta de previsión).
- Interpretación Práctica: Cálculo de la puntuación total e inferencias a partir de las subescalas en el ámbito laboral.
- Integración de Evaluaciones:
- Integración de los modelos teóricos y resultados de los TEST BFQ y Barratt
- o Uso en Gestión del Talento: Job Fit y Culture Fit a partir del BFQ y Barratt.
- Ética y Feedback: Pautas para la entrega de resultados y consideraciones legales en la evaluación.



Módulo 3:



Jueves 18 de Junio, de 18:00 a 22:00 horas.

Assessment Center: Metodología y Diseño de Ejercicios



Contenidos:

- Fundamentos del Assessment Center (AC): Definición, objetivos, y la diferencia entre evaluar rasgos de personalidad (lo que se es) y competencias (lo que se hace).
- Fases del AC: Planificación, implementación, evaluación y feedback.
- Diseño Basado en Competencias:
- Análisis Crítico del Puesto para definir competencias observables.
- La matriz de diseño: Mapeo de ejercicios a competencias.
- Tipología de Ejercicios y Casos Prácticos:
- Ejercicios Individuales: In-Basket (Bandeja de Entrada), Análisis de Casos (Presentación).
- Ejercicios Grupales: Discusión sin Rol (Toma de decisiones), Discusión con Rol (Negociación/Conflicto).
- Taller de Diseño: Creación de un caso práctico para competencias específicas.



Módulo 4:



Jueves 25 de Junio, de 18:00 a 22:00 horas.

Ejecución del AC y Síntesis Final de Perfiles



Contenidos:

- Assessment Center – Ejecución:
- El Rol del Observador (Evaluador): Entrenamiento, criterios de imparcialidad y registro
- La Metodología ORCE (Observar, Registrar, Clasificar, Evaluar) como pilar de la objetividad.
- La Reunión de Consenso: Discutir las puntuaciones para eliminar sesgos y generar una calificación unificada.
- Elaboración del Informe de Competencias del AC.
- Integración y Síntesis Final:
- Integración Holística: Metodología para cruzar los datos de las tres fuentes:
- BFQ (Personalidad): El qué es.
- BIS-11 (Riesgo/Control): El cómo reacciona bajo presión.
- AC (Conducta): El qué hace en la práctica.
- Análisis de Casos Integrados: Estudio de un perfil donde los tres instrumentos apuntan en direcciones diferentes (ej. Alto Tesón en BFQ, pero baja Impulsividad no Planeada en BIS-11 y baja orientación al detalle en AC).
- Toma de Decisiones Predictiva: Uso del informe final para la selección o la creación de planes de desarrollo personalizados.
- Cierre del Programa: Preguntas y respuestas finales.



ESCUELA DE
PSICOLOGÍA
ORGANIZACIONAL



Inicio:
04 de Junio



Modalidad:
Online / en vivo



Duración:
16 hrs



Mg. Ps. Ismael Alfaro

Docente

- Psicólogo Organizacional, Universidad Central de Chile.
- Magíster en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, mención Desarrollo Organizacional y Gestión de Personas, Universidad de Valparaíso.
- Diplomado en Gestión de Personas, Universidad Adolfo Ibáñez.
- Diplomado en Liderazgo y Gestión de Equipos de Alto Desempeño, Universidad Adolfo Ibáñez.
- En la actualidad se desempeña como Profesional consultor en la Unidad de Desarrollo de Personas, Subsecretaría de Salud Pública, Ministerio de Salud de Chile.
-

¡Inscríbete ahora!

COMPRA AQUÍ
EL CURSO

