

DESAFÍOS EN LA EVALUACIÓN DE TRABAJADORES MIGRANTES RECIENTES

Angélica L. Zdunic¹ y Mirian E. Veiga².

RESUMEN

Objetivo: Describir y reflexionar sobre características detectadas en la evaluación psicológica laboral de trabajadores migrantes recientes.

Temática principal: Los desafíos de la evaluación laboral en personas que migraron por insatisfacción de necesidades básicas.

Metodología y materiales: Se analizaron los datos obtenidos en veintinueve evaluaciones de trabajadores migrantes. Fueron evaluados mediante entrevista semidirigida y tests Zulliger, Bender y Persona bajo la Lluvia.

Resultados y conclusiones: Los trabajadores presentaron características comunes relacionadas con angustia por situaciones pasadas e incertidumbre por la vida actual y futura. El objetivo prioritario manifestado fue obtener un trabajo que les permitiese arraigarse. En los resultados de las pruebas se detectaron indicadores considerados como no deseables para lograr un buen ajuste persona/puesto de trabajo. Pero cuando la información como un todo fue considerada a la luz de su condición de migrantes recientes que transitaban situaciones vitales conflictivas, otros indicadores (vinculados con características estables de personalidad que estaban preservadas) adquirieron relevancia contribuyendo a rectificar las hipótesis previas. El seguimiento posterior demostró que efectivamente la adaptación fue posible. Esta experiencia refuerza la importancia de tomar en cuenta el contexto de vida conflictivo que transita este grupo de personas en el momento de formular hipótesis sobre posibilidades de desempeño laboral.

Palabras claves: contextos conflictivos, desempeño laboral, migrantes, psicotécnicos.

INTRODUCCIÓN

En la práctica profesional cotidiana en evaluación psicológica laboral, en el período que va desde el año 2017 al 2019, se han entrevistado trabajadores venezolanos que emigraron escapando de la situación de emergencia económica, social y sanitaria en la que se encontraban en los últimos años.

¹ J. Salguero 829 7/A, CABA, Argentina. E-mail: zduniccursos@gmail.com

² Dr. Tomas M. de Anchorena 1440 – 8/B, CABA, Argentina. E-mail: mirianeveiga@yahoo.com.ar

Según sus testimonios, al instalarse en otro país esperaban encontrar mejor calidad de vida, tranquilidad, seguridad y un lugar donde educar a sus hijos y brindarles un mejor porvenir. Relataron que el haber tenido que dejar a sus seres queridos, viviendas, trabajos y proyectos les provocaba angustia. Algunos esperaban asegurarse un trabajo y una vivienda para poder traer a sus familiares más cercanos o por lo menos ayudarlos económicamente; quienes llegaron solos y no estaban en pareja, proyectaban traer a sus hermanos, sobrinos o integrantes más jóvenes de la familia, pero todos veían difícil hacer lo propio con sus padres por ser mayores y estar arraigados a su patria. Aunque la situación económica se los permitiera, dijeron sentir temor de viajar a visitarlos por no saber si luego podrían retornar. Por otra parte, algunos de esos familiares ya migraron y lo hicieron a otros países de Latinoamérica o Europa, por lo que la familia estaba ya geográficamente dividida.

Los entrevistados eran, en su gran mayoría, profesionales y habían dejado un trabajo en Venezuela al que renunciaron para migrar. Al llegar a Argentina buscaron cualquier ocupación que les permitiera ganar dinero. Los puestos a los que accedieron con mayor rapidez fueron como mozos o vendedores, muchos de ellos “en negro”. Por otra parte, tuvieron que esperar para poder obtener la residencia precaria argentina y el consecuente CUIL. Eso lleva tiempo y es otra de las razones por las que aceptaron trabajos en malas condiciones laborales.

Tenían el peso extra que implica enviar parte del dinero que ganasen a sus familiares que habían quedado en Venezuela, aunque manifestaron que, en ocasiones, no había en qué gastarlo allí por la falta de acceso a medicamentos y alimentos. Por otra parte, una gran mayoría debía dinero a familiares o amigos que colaboraron con el traslado. Algunos llegaron por tierra porque, pese a

vender todas sus pertenencias, no lograron reunir suficiente dinero para costearse un viaje en avión.

En lo que respecta a la vivienda, compartían con algún amigo, un pariente venezolano o con otro extranjero que no conocían que hubiese llegado antes, o alquilaban una habitación en una casa o hostel.

En el momento de la evaluación se pudieron diferenciar dos grupos según el tiempo de residencia en el país: a) personas que hacía apenas semanas que estaban en el país y ya tenían la oportunidad de ingresar a una empresa y b) personas para quienes era quizás la primera oportunidad - después de meses o más de un año de estar en Argentina - de acceder a un trabajo acorde con sus competencias y experiencia.

En estas condiciones, con este contexto, llegaron a la evaluación psicotécnica que de por sí es una instancia ansiógena, porque es una parte más del proceso de selección y del resultado puede depender su ingreso o no a una empresa.

Achotegui (2008) afirma que en toda migración existen siete duelos: la familia y los seres queridos, la lengua, la cultura, la tierra, el estatus social, el contacto con el grupo de pertenencia y los riesgos para la integridad física. Tomando en cuenta su potencialidad psicopatológica, habla de duelo simple cuando puede ser elaborado, complicado cuando existen serias dificultades para su elaboración y extremo cuando no es elaborable, llamado Síndrome de Ulises, por el héroe griego que sufrió adversidades y peligros lejos de sus seres queridos.

En relación con el duelo por la familia que se vive en la migración pone como ejemplos, 1) el duelo simple se daría cuando emigra un adulto joven que no deja atrás ni hijos pequeños, ni padres enfermos, y puede visitar o traer a los familiares. 2) el duelo complicado sería aquel en el que se emigra dejando atrás hijos pequeños y padres enfermos,

pero es posible regresar, traerlos y 3) el duelo extremo se daría cuando se emigra dejando atrás la familia, especialmente cuando quedan en el país de origen hijos pequeños y padres enfermos, pero no hay posibilidad de traerlos, de regresar con ellos, ni de ayudarles.

Refiriéndose a la problemática de la salud mental de los migrantes, el autor plantea que existe una relación directa e inequívoca entre el grado de estrés que viven y la aparición de sintomatología. Subraya la necesidad de estudiar los estresores y el diagnóstico diferencial de la sintomatología que presentan con otras alteraciones psicológicas ya que padecen toda una serie de síntomas que pertenecen al ámbito de la salud mental, que es un ámbito más amplio que el de la psicopatología, a la que abarca.

Vinculada específicamente con la migración venezolana en Latinoamérica, desde la Universidad Autónoma de México se impulsó un trabajo de investigación en 12 países diferentes que dio origen a una obra colectiva (Gandini, Lozano Ascencio y Prieto, 2019). En ella se presentan una gran cantidad de testimonios, material considerado por los autores como “los que nutren la publicación”. Interesa subrayar la coincidencia en distintos aspectos y, entre ellos, las dificultades para insertarse laboralmente por falta de documentación que acredite residencia y validar títulos, circunstancia que lleva a aceptar trabajos para los que están sobrecalificados.

Armas Acosta (2019), interesada en los movimientos migratorios de Venezuela a Argentina desde una perspectiva de género, da cuenta de la duplicación de inicios de trámites de residencia durante el año 2017. La autora describe, por una parte, que las personas por ella entrevistadas vivieron en su país *experiencias extremas que, de manera acumulada, sirvieron como motores para migrar*, y, por la otra, que el patrón común de relaciones en Venezuela tiene una forma de vinculación convivencial, en el que la familia extendida y

las relaciones más próximas tienen un papel fundamental.

El estudio exploratorio que se presenta a continuación surgió como consecuencia de reflexionar sobre la importancia de considerar el contexto en el que se encuentra el sujeto migrante reciente al momento de ser evaluado para una posición laboral y determinar su recomendación.

OBJETIVO

Describir y reflexionar sobre características detectadas en la evaluación psicológica laboral de trabajadores migrantes recientes.

MATERIALES Y MÉTODO

Se analizaron los datos obtenidos en treinta y siete evaluaciones laborales realizadas a sujetos venezolanos que migraron buscando trabajo a la ciudad de Buenos Aires, Argentina, por insatisfacción de necesidades básicas.

Todos fueron entrevistados de manera individual en el período que va desde el año 2017 al 2019. El tiempo de llegada al país es el que se detalla en la *Tabla 1 Meses de arribo al país*.

Tabla1: Meses de arribo al país

	n
Menor que 6 meses	17
Entre 6 y 12 meses	10
Entre 12 y 18 meses	7
Más que 18 meses	3

Las edades estaban comprendidas entre los 19 y 39 años; el nivel de estudios y los puestos de trabajo se detallan en las *Tablas 2 y 3*.

Tabla 2: Estudios

	n
Secundario	1
Terciarios	3
Estudiante Universitario	6
Graduado Universitario	17
Graduado Posgrado	2

Tabla 3: Puesto

	n
Sistemas	16
Audidores	3
Administrativos	5
Técnicos	2
Ingenieros	2
RRHH	1

La evaluaciones fueron realizadas por una de las autoras del presente trabajo, utilizando para ellas los tests habituales en su práctica profesional; Zulliger Sistema Comprensivo, Bender, Persona bajo la Lluvia (PBLL) y Matrices Progresivas de Raven Escala Avanzada Serie I.

RESULTADOS

Llamaron la atención una serie de casos (29, del total de 37) donde se encontraron indicadores en las pruebas que suelen darse en sujetos con desadaptaciones significativas. alguna de esas variables son las que se señalan en la *Tabla N°4: Algunos hallazgos desfavorables en las pruebas*. Estos resultados fueron inesperados porque sugerían hipótesis que no coincidían con las que la evaluadora

se había formado previamente durante la entrevista, ni tampoco con sus experiencias laborales anteriores, que los describían como personas capaces y con buenas habilidades adquiridas.

Tabla 4: Algunos hallazgos desfavorables en las pruebas (n=29).

Prueba	Presencia de: Nota: entre paréntesis el número de casos en que se dio esa condición.
Zulliger	M- (2), FABCOM1 (2) y 2 (2), INCOM (5), respuestas sin FQ (2), color-sombreado, Vista incrementadas (4), DQv (6), Índice de egocentrismo por debajo (3) o por encima de la media (8), contenido Fi (7), índice de intelectualización elevado (4), x- (3), índice de aislamiento elevado (9).
Bender	Orden rígido (7), Tamaño pequeño (6), Uso del margen (6), choque y tendencia al choque (4), dificultades en las curvaturas (4), dificultades en el cierre (4), línea repasada (3), líneas fuertes (2)
PBLL	Dibujo de la persona con palotes (2), Debajo de un alero o techo, boca con dientes, líneas repasadas (6), mango del paraguas fino, charcos (4), Figuras de perfil, ausencia de paraguas (3), paraguas que no cubre bien a la persona, ojos vacíos o cerrados (3), gotas como lágrimas (5), sombreados (2), línea entrecortada (7), ausencia o remarcación del suelo (5), nubes (10).
Raven	Más de tres errores (1).

DESAFÍOS EN LA EVALUACIÓN DE TRABAJADORES MIGRANTES RECIENTES

El paso siguiente fue revisar todos los datos a la luz de la condición de sujetos migrantes sometidos a cambios traumáticos. Se puso entonces el foco en la detección de *aspectos preservados* que podían facilitar el proceso de adaptación. Se encontró que efectivamente estos *también* estaban presentes y debía ponerse especial atención a ellos a la hora de formular hipótesis. Son los que se señalan en la *Tabla 5: Algunos hallazgos favorables en las pruebas.*

Tabla 5: Algunos hallazgos favorables en las pruebas (n=29).

Prueba	Presencia de: Nota: entre paréntesis el número de casos en que se dio esa condición.
Zulliger	Populares (29), COP (17), GHR>PHR (19), EA esperada o alta (19), a>p (16). Ma>Mp (19), EA-es esperada (26).
Bender	Ausencia de rotaciones de papel o tarjeta, ausencia de signos de retrogresión, ausencia de signos de perseveración y de fragmentación.
PBLL	Trazo firme. Emplazamiento central. Coherencia entre dibujo y relato. Paraguas cubriendo adecuadamente a la persona.
Raven	28 candidatos contestaron dentro de lo esperable en este test.

Para ilustrar el proceso se presenta el siguiente estudio de caso:

Luisa, de 34 años, participa de un proceso de selección donde postula como Analista Junior de Calidad en Sistemas (AQA) para una empresa de desarrollo de software.

Serán sus funciones identificar todas las fallas del producto previamente a la salida del software a la etapa de producción y parti-

cipar de su mejora continua.

Las competencias en las que debe poseer un alto dominio para desempeñar el puesto son: habilidad para identificar problemas, compromiso con las funciones, trabajo en equipo, capacidad de aprendizaje y de concentración. Asimismo, se espera un dominio medio en relaciones interpersonales, orientación hacia al cliente y capacidad para trabajar bajo presión. Contacta con la consultora mediante correo electrónico en el cual explica su experiencia y expectativas y mantiene una entrevista personal en la empresa con quien sería su líder, en la que se le toma una prueba técnica de conocimientos.

Superadas ambas instancias es derivada para hacer la evaluación psicolaboral.

Primeros resultados de las pruebas:

Algunos datos obtenidos en las pruebas se consideraron desfavorables para la adaptación al puesto de trabajo. Son los que se describen en la *Tabla 6: Luisa, datos desfavorables en las pruebas.*

Tabla 6: Luisa, datos desfavorables en las pruebas

Prueba	Presencia de:
Zulliger	M- = 1, FACOM2= 1, Respuesta color/sombreado= 1, FV= 2, Índice Egocentrismo= 0,75
Bender	Choque y tendencia al choque entre figuras. Tamaño reducido y poco espacio entre figuras. Dificultades en las Ondulaciones. Punto relleno.
PBLL	Trazo repasado y entrecortado. Objetos a la derecha del dibujo Charcos y nubes. Mango del paraguas fino, repasado y sin relación con el tamaño del paraguas. Sombreados.

En el Zulliger hay datos compatibles con: Presencia de un pensamiento perturbado que interfiere con su claridad, podría tratarse de una alteración cognitiva (M-, FABCOM2). Suele darse en sujetos que pueden tener desajustes en sus relaciones con los demás porque priorizan sus propios juicios que distorsionan la realidad. Aunque trabajen en ambientes muy organizados el pronóstico de desempeño es dudoso (Zdunic, 2012). Parece consolidarse la hipótesis al advertir que la persona se toma como centro de preocupaciones (Índice de egocentrismo elevado). Se detecta además ambivalencia afectiva, confusión que puede provocar sufrimiento (respuesta de color/sombreado) e introspección dolorosa (respuestas de Vista).

En el Bender hay datos compatibles con: Falta de límites claros, dificultad para establecer adecuada distancia en las relaciones interpersonales y desborde emocional (choque y tendencia al choque) (Nodelis, 2000), ansiedad encubierta, dificultad para enfrentar conflictos, perturbación emocional, tendencias depresivas e inhibición, conducta introvertida y vuelta hacia adentro (tamaño reducido, cambios en la curvatura, poco espacio entre figuras) (Gay de Wojtun, 1979).

En la PBLL hay datos compatibles con: Ansiedad e inseguridad (línea entrecortada y repasada). Dificultades para defenderse de la presión externa, poca fortaleza para mantenerse firme ante las presiones ambientales, defensas pobres y necesidad de aferrarse a algo sin saber si le sirve como defensa (mango del paraguas fino, sombreado y sin relación con el tamaño del paraguas). Dificultades para avanzar hacia el futuro, interferencias en las relaciones sociales (detalles a la derecha del dibujo). Medio ambiente registrado como muy exigente (nubes) (Querol y Alcañiz, 2008; Querol y Chavez Paz, 2000).

Revisando el material, se detectaron algunos datos obtenidos en las pruebas que se consideraron **favorables** para la adaptación

al puesto de trabajo, son los que se describen en la *Tabla 7: Luisa, datos favorables en la evaluación*.

Tabla 7: Luisa, datos favorables en las pruebas

Prueba	Presencia de:
Zulliger	P=2, EA= 4, X= 0,13, W:M= 2:2, FD=2, EA-es= 0, L=0.33, a>p.
Bender	Secuencia ordenada. Trazo y presión firme. Sin distorsiones severas.
PBLL	Tamaño adecuado. Emplazamiento central y orientación hacia el frente. Movimiento. Relato acorde. Paraguas protegiendo adecuadamente a la persona. Lluvia escasa.
Raven	Comete un único error en el anteúltimo ejercicio.

Integración de hipótesis de pruebas con información de entrevista:

Luisa es una mujer, soltera y sin hijos que está viviendo en Argentina desde hace un año y medio. Desde su llegada al país postuló a varias ofertas en tecnología de la información (IT) pero, si bien participó de entrevistas, no tuvo una propuesta concreta de ingreso por lo que comenzó a trabajar como moza en un bar y luego en un “call center” que brindaba servicios para diversas empresas. Paralelamente, con el objetivo de mantenerse actualizada y preparada para ocupar una posición de Analista QA en alguna empresa, realizó cursos relacionados a esa temática. En Venezuela trabajó durante dos años como Tester Jr. Renunció para venir a Argentina. Anteriormente se desempeñó durante seis años en un organismo estatal. Dijo que si bien estaba muy conforme con su trabajo, desarrolló variadas competencias

y obtuvo una jefatura, renunció porque, al ser una empleada pública, tenía que acceder a participar de marchas y otras cuestiones políticas que no compartía y estaban reñidas con su ética.

En su país de origen estudió la Tecnicatura Superior en Administración y obtuvo un Diplomado en RRHH. Manifestó que si bien esto no tiene relación con su vocación tecnológica *la hace más integral* y le sirve en lo personal.

En lo que respecta a su vida privada está conviviendo desde hace unos meses con su novio que es venezolano pero lo conoció en Argentina. Anteriormente vivía con su hermana que tiene una hija y que vino poco antes que ella al país. El resto de su familia de origen está en Venezuela.

Contextualización de los resultados:

Si bien en el test de Zulliger se observa un estilo de pensamiento peculiar y poco claro compatible con alteraciones cognitivas por la presencia de respuestas bizarras reñidas con la realidad y que podrían significar dificultades para que otros la entiendan y pueda relacionarse adecuadamente, no se encontraron estos indicadores en el Test de Matrices Progresivas. Por el contrario, su capacidad intelectual y para educir relaciones es elevada; es capaz de encontrar orden en el caos y razonar por analogías sin necesidad de tener conocimientos previos (Raven, Court y Raven, 1993). Por otra parte, respondió a esta técnica en un tiempo inferior a los diez minutos lo que indica que tiene la suficiente velocidad mental para encontrar rápidamente la mejor solución entre varias opciones disponibles.

La convergencia en las hipótesis obtenidas en los test que señalan presencia de alteraciones emocionales se ha relacionado con su situación actual: se trata de una persona migrante que hace un año y medio está radicada en Argentina y si bien ha participado de entrevistas, no ha podido acceder a un puesto

de IT lo que puede provocarle frustraciones. El hecho de estar centrada en sí misma y el resultado negativo de sus introspecciones podrían dar cuenta de estas frustraciones. Por otra parte, se tuvo en consideración que durante la entrevista manifestó que ha dejado a su familia de origen y un trabajo estable en su país y que extraña mucho a sus seres queridos incluidas sus mascotas y que eso la *aflige*, lo cual constituye una sumatoria de pérdidas que parece no haber procesado todavía.

La posición a la que aspira es junior por lo que no tendrá que tomar decisiones importantes, sino que responderá a los requerimientos de un líder y trabajará acompañada de un equipo que la ayudará a resolver las dificultades que se le presenten. Esto parece adecuarse a sus necesidades actuales. Tiene experiencia de dos años en puestos similares por lo que conoce la tarea y es algo que le gusta y hacia donde desea que su carrera avance. Generalmente el tener un trabajo que permita desarrollar labores conformes a intereses y gustos funciona como motor para alcanzar objetivos y tener un buen desempeño.

En lo que respecta a sus relaciones interpersonales, se observaron indicadores favorables para la socialización y el trabajo en equipo en el Zulliger ($a > p$, respuestas H y COP) superando los esperados en trabajadores de tecnología de la información (IT) (Zdunic y Diez, 2016). Sin embargo, el test de Bender reveló conflictos en esa área, pero se consideró que primaría el estilo respetuoso y amable que culturalmente poseen los venezolanos en su trato por sobre esas dificultades observadas. De todas maneras, en el informe presentado a la empresa se hizo una advertencia en cuanto a este punto indicando que podría ser intrusiva en sus vínculos, invadiendo el espacio ajeno, por lo que algunas personas podrían sentirse amedrentadas ante sus manifestaciones de afecto y proximidad. En lo que se refiere a su índice de egocentrismo elevado, se advirtió sobre la necesidad de brindarle

reconocimiento explícito por el trabajo bien hecho porque puede sentirse ofendida si no se la tiene en cuenta.

Luisa finalmente fue recomendada para el puesto de trabajo. Además de lo explicado se tuvo en consideración su compromiso con las tareas a su cargo y sus aspiraciones bajas (W:M) que no la llevarían a querer abarcar más de lo que puede hacer bien.

Evaluación de desempeño posterior

Después de nueve meses se solicitó una evaluación de desempeño a su líder y el resultado fue muy satisfactorio tal como se muestra en la *Tabla 8: Luisa, evaluaciones de desempeño*.

Tabla 8: Luisa, evaluaciones de desempeño*

<i>Dimensiones</i>	<i>Puntaje</i>
Desempeño laboral	4
Cumplimiento de objetivos	4
Relaciones interpersonales	3
Adaptación general al puesto	4
Puntaje total	15

*Sobre un máximo posible de 20 puntos (excelente) y un mínimo de 1(malo)

Dejando el análisis de caso seleccionado como ilustración del proceso seguido en las entrevistas, y volviendo al estudio general, hay que señalar que de los treinta y siete sujetos estudiados fueron recomendados veintinueve y de este grupo fueron obtenidas nueve evaluaciones de desempeño. Sus resultados se describen en la *Tabla 9: Evaluaciones de desempeño*. Todas las evaluaciones de desempeño fueron consideradas como satisfactorias por sus empleadores.

Tabla 9: Evaluaciones de desempeño (n=9)*

<i>Puntuación obtenida:</i>	<i>Cantidad de sujetos que la han obtenido:</i>
20	2
19	1
17	1
15	3
13	1
10	1 (recomendado con reservas)

* Sobre un máximo posible de 20 puntos (excelente) y un mínimo de 1(malo)

Dejours planteaba (Dessors y Guiho-Bailly, 1998) que así como un trabajo puede ser fuente de malestares importantes, también puede ser un lugar donde obtener satisfacciones y que esto se logra a través del reconocimiento que otros brindan a la tarea realizada por el trabajador.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Si bien es sabido que el contexto en el que se encuentra el candidato en el proceso de evaluación laboral debe tenerse en cuenta siempre, hay algunas situaciones que ameritan considerarlo muy especialmente y el grupo de trabajadores migrantes recientes es uno de ellos.

Tal como señala Achotegui (2008), los migrantes son sujetos que están atravesando distintas situaciones de duelos y, en algunos casos, con pronósticos complicados. Si se toma en cuenta además la forma de vinculación descrita como convivencial como característica de los venezolanos (Armas Acosta, 2019), es probable que el proceso de

resolución de situaciones de pérdidas resulte más difícil aún para ellos, precisamente por estar lejos de las figuras que habitualmente funcionan como soportes afectivos.

Las condiciones y el contexto en el cual este grupo particular llegó a la evaluación psicológica laboral adquieren entonces una enorme importancia. Eran personas que habían sufrido daños importantes y estaban intentando abrirse paso a pesar de dificultades aún presentes en sus vidas (obtener residencia, validar títulos, ayudar a sus familias de origen). En esas circunstancias resulta comprensible que al evaluarlos se detectasen malestares anímicos; el desafío fue diferenciar trastornos patológicos severos de estados que, si las condiciones que los generaron mejorasen, podrían ser transitorios.

Tanto para los recién llegados (en pleno inicio del proceso de adaptación) como para aquellos que luego de meses aspiraban a algo más acorde con sus reales posibilidades,

“conseguir trabajo” en sí mismo era una importante fuente de estrés que solo fue posible dimensionarla adentrándose en la historia individual de cada uno de ellos.

Fue por eso que, con las aclaraciones pertinentes incluidas en el informe escrito, fueron recomendadas personas que, con resultados similares en las pruebas, probablemente no se hubiesen sugerido como candidatos adecuados para cubrir esos puestos. Los indicadores desadaptados o de mal pronóstico que se detectaron en las pruebas se consideraron dependientes de la situación de crisis que vienen atravesando y no a condiciones estables de la personalidad.

También se pensó, tomando en cuenta consideraciones de Dejours, en el valor sanador que podía tener para la persona el “conseguir el trabajo” como un refuerzo en la autoestima potenciador quizá de mejores condiciones internas para elaborar los duelos pendientes.

ABSTRACT

Objective: Describe and think about the characteristics detected in the occupational psychological evaluation of recent migrant workers.

Main theme: The challenges of the occupational evaluation in people who migrated due to dissatisfaction of basic needs.

Methodology and materials: Data obtained in twenty-nine evaluations of migrant workers were analyzed. They were evaluated by means of a semi-directed interview and the Zulliger, Bender and Person in the Rain tests.

Results and conclusions: The workers presented common characteristics related to anxiety about past situations and uncertainty about their current and future life. The declared priority objective was to get a job that would allow them to take root. In the results of the tests, indicators considered undesirable to attain a good person/work match were detected. But when the information was considered in the light of their condition as recent migrants who were going through conflictive life situations, other indicators (linked to stable personality characteristics that were preserved) acquired relevance, which helped to rectify the previous hypotheses. Subsequent follow-up showed that adaptation was possible. This experience reinforces the importance of taking into account the conflictive life context experienced by this group of people when formulating hypotheses about job performance possibilities.

Keywords: *conflictive contexts, job performance, migrants, psychotechnical.*

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Achotegui, J. (2008). Migración y crisis: El síndrome del inmigrante con estrés crónico y múltiple (síndrome de Ulises). *Avances en Salud Mental Relacional*, 7(1). Fundación OMIE Rev. Internacional On-Line. Recuperado de <http://psiqui.com/1-5851>.
- Armas Acosta, C. (2019). De Venezuela a la Argentina: Género, redes y estrategias migratorias. En Blouin, C.(comp) *Después de la llegada. Realidades de la migración venezolana*. (p. 45 – 60). Lima, Perú: Editorial Jurídica THEMIS.
- Dessors, D. D. y Guiho-Bailly, M. P. (1998). *Organización del Trabajo y Salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Lumen.
- Gandini, L., Lozano Ascencio, F. y Prieto, V. Comp (2019). *Crisis y migración de población venezolana. Entre la desprotección y la seguridad jurídica en Latinoamérica*. Ciudad de México, México: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado de <https://www.sdi.unam.mx/docs/libros/SUDIMER-CyMdPV.pdf>
- Gay de Wojtun, M. (1979). *Nuevas aportaciones clínicas al test de Bender*. Buenos Aires, Argentina: Centro Editor Argentino.
- Nodelis, H. (2000). *El Test de Bender: psicosis, demencias y otros cuadros: una guía práctica*. Buenos Aires, Argentina: Atuel.
- Querol, S. y Alcañiz, S. (2008). *Evaluación Laboral. Test de la persona bajo la lluvia y análisis grafológico del relato*. Buenos Aires, Argentina: Lugar Editorial.
- Querol, S. y Chavez Paz, M. (2000). *Adaptación y aplicación del test de la persona bajo la lluvia*. Buenos Aires, Argentina: Psiqué. JVE Ediciones.
- Raven, J.C.; Court, J.H. y Raven, J. (1993). *Test de Matrices Progresivas. Escalas Coloreadas, General y Avanzada. Manual*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Zdunic, A. (2012). *El test de Zulliger en la evaluación de personal: aportes del sistema comprehensivo de Exner*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Zdunic, A. y Diez, L. (2016). Rorschach y trabajadores en tecnología de la información. Trabajo Libre presentado en el VI Congreso Ulapsi. Buenos Aires, Argentina.

Artículo recibido: 20/05/2019

Artículo aceptado: 30/09/2019