



SOLICITUD DE ACREDITACIÓN

INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA QUE HACE LA PRESENTACIÓN

Universidad Nacional de Córdoba

UNIDAD ACADÉMICA

Facultad de Psicología

TIPO DE POSGRADO

Especialización

ESTADO DEL POSGRADO

Proyecto

DENOMINACIÓN DE LA CARRERA

Especialización en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

DISCIPLINA

Psicología

SUBDISCIPLINA

Psicología Laboral

MODALIDAD DE DICTADO

Presencial

ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTUDIOS

Estructurado

NÚMERO DE CUERPOS QUE INTEGRAN LA PRESENTE SOLICITUD (INCLUYENDO LOS ANEXOS)



ÍNDICE DEL CUERPO PRINCIPAL

	Páginas
0. Datos generales de la carrera o proyecto.	<input type="text"/>
1. Fundamentación y evaluaciones previas.	<input type="text"/>
2. Dirección, Comité Académico y funcionamiento de la carrera.	<input type="text"/>
3. Plan de estudios.	<input type="text"/>
4. Cuerpo académico.	<input type="text"/>
5. Actividades científico - tecnológicas.	<input type="text"/>
6. Actividades de transferencia, consultorías, asistencia técnica u otras.	<input type="text"/>
7. Alumnos y graduados.	<input type="text"/>
8. Infraestructura y equipamiento (de uso propio y no informado en la presentación institucional).	<input type="text"/>
9. Autodiagnóstico y planes de mejoramiento.	<input type="text"/>

FICHAS

Docentes	<input type="text"/>
Investigación	<input type="text"/>
Transferencia	<input type="text"/>
Tesis	<input type="text"/>
Ámbitos Hospitalarios	<input type="text"/>

DATOS GENERALES DE LA CARRERA

1. Título que otorga la carrera

Especialista en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

2. Disciplina y subdisciplina

0.2.1. Disciplina.

Psicología

0.2.2. Subdisciplina.

Psicología Laboral

0.2.3. Especialidad, si corresponde.

Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

3. Año de inicio 2007

En el caso de haberse producido alguna discontinuidad en su dictado, explicar las causas que la motivaron y consignar los períodos durante los cuales la carrera se dictó efectivamente.

4. Carácter de la carrera

0.4.1. Indicar el carácter de la carrera.

Continuo

A término

0.4.2. En el caso de tratarse de una carrera "a término", indicar los años de las inscripciones pasadas y pendientes.

Se prevee que las inscripciones sean a partir de mayo de 2007

6. Normativa de la carrera

0.6.1. Adjuntar en el Anexo I copia de la siguiente documentación:

a) Resolución de creación de la carrera.

b) Resolución/es de aprobación y/o modificación del plan de estudios.

c) Resolución del Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología que otorga el reconocimiento oficial y la validez nacional del título (Art. 41, Ley 24.521/95).

Sí

No

d) Reglamentos y resoluciones específicos que atañen al funcionamiento de la carrera, si existieran (incluir, si corresponde, la normativa prevista para carreras semipresenciales y/o a distancia).

Sí

No

7. Catálogos y folletos de la carrera

Incluir en el Anexo 1 catálogos y folletos de la carrera, si los hubiera.

Sí

No



Otra información

Se adjunta Reglamentación de Carrera y Diseño Curricular.



FUNDAMENTACIÓN Y EVALUACIONES PREVIAS DE LA CARRERA

1.1. Fundamentación, trayectoria y desarrollo de la actividad

1.1.1. Describir la fundamentación del posgrado y su trayectoria en la institución (origen y desarrollo).

El proceso de transformación que atraviesa actualmente el mundo del trabajo ha logrado barrer definitivamente los límites -siempre muy cuestionables-, entre una psicología del trabajo y una psicología de las organizaciones, promoviendo un importante consenso acerca de la emergencia de un campo interdisciplinar de estudios del trabajo.

Hoy, existe en Córdoba-como en el país- un mayor número psicólogos que despliegan el ejercicio profesional en el ámbito de las organizaciones, a lo que se suma, a nivel institucional, la incorporación en la última década de materias electivas del área laboral en la currícula de grado y el desarrollo creciente de actividades de investigación, extensión y posgrado vinculadas a problemáticas laborales que han generado nuevas expectativas de formación de posgrado.

La oferta más cercana a su campo de trabajo, está constituida por maestrías interdisciplinarias centradas en la administración de empresas, la dirección de negocios o el gerenciamiento de los Recursos Humanos. Dichas ofertas de formación son sin duda enriquecedoras, pero no sustituyen la formación específica del psicólogo en el campo del trabajo y las organizaciones. Desde esta perspectiva, la presente propuesta viene a llenar un vacío de formación en Córdoba y en otras provincias del interior del país.

Se propone entonces la formación de especialistas competentes para intervenir en problemáticas del trabajo y en cualquier tipo de organizaciones. A partir de una currícula abierta y actualizada y de una metodología de enseñanza activa y significativa, la propuesta debe contribuir a que los participantes puedan convertirse en interlocutores válidos para una reflexión constructiva sobre el campo de conocimiento, sus problemáticas diversas y sus múltiples ámbitos de intervención.

1.2. Evaluaciones anteriores

1.2.1. Indicar si la carrera ha participado previamente en procesos de acreditación.

Sí

No

1.2.6. Indicar si la carrera o proyecto ha sido evaluado por otra institución o dependencia o en el marco de una autoevaluación o autoevaluación institucional.

Sí

No

En el caso de respuesta afirmativa, presentar como Anexo 2 una descripción de las metodologías utilizadas, los criterios de evaluación, las personas e instituciones intervinientes, los instrumentos de recolección de datos y las conclusiones.

1.3. Otra información

Información complementaria sobre la fundamentación de la carrera.

Ya en los inicios de la actual etapa democrática, en 1985, al promulgarse la ley de ejercicio profesional del psicólogo en la Provincia de Córdoba (Ley Provincial N° 7106), se prevé la especialización y se atribuye a la Universidad la responsabilidad de implementar carreras de especialidad quedando establecido que hasta tanto ésta no pueda satisfacer esta necesidad de los egresados será el colegio profesional el que otorgue el título de especialista. Han pasado 17 años de este antecedente legal y recién hoy la Universidad Nacional de Córdoba, a 4 años de elevar la hasta entonces Escuela de Psicología a la categoría de Facultad, se encuentra en condiciones de dar respuesta a esta demanda, a partir de la calidad acreditada de su oferta de formación de posgrado actual.



DIRECCIÓN, COMITÉ ACADÉMICO Y FUNCIONAMIENTO DE LA CARRERA

Director o Coordinador de la carrera

2.1.1. Datos personales del Director o Coordinador de la carrera.

Apellido: LOPEZ

Nombre: MERCEDES

Calle: Pedro López Anaut

Número: 4072

Piso:

Departamento:

Localidad: Capital

Código Postal: 1228

Provincia:

Teléfonos: 4449-9689

Fax:

Correo electrónico: mlopez@psi.uba.ar

En el caso de que exista, adjuntar en el Anexo3 una copia de la resolución de designación del director.

2.1.3. Describir las modalidades adoptadas por la institución para la selección y designación del director o coordinador de la carrera.

La Dirección Académica de la CEPTO será ejercida por (1) un Director designado por resolución del HCD de la Facultad, y por dos años, renovables en su función.

El director deberá poseer grado académico de cuarto nivel o formación equivalente y una reconocida trayectoria en el área de la especialidad no menor a (10) diez años.

2. Comité Académico u órgano equivalente

2.2.1. Indicar si la carrera cuenta con órgano/s que asesora/n y/o supervisa/n el desarrollo de la ca

Sí

No

2.2.2. En caso afirmativo, completar la siguiente información para cada uno de ellos.

a) Denominación del órgano.

Comité Académico

b) Requisitos exigidos para su integración.

Podrán integrar el Comité Académico profesionales que sean o hayan sido docentes universitarios, que posean grado académico de cuarto nivel o méritos equivalentes y una reconocida trayectoria en el área de especialidad de no menos de (10) diez años.

c) Nómina completa de las personas que lo conforman.

PUJOL

ANDREA



PAN	MONICA INES
CAROLA	NESTOR MARIO
LOPEZ	MERCEDES
ALDERETE	ANA MARÍA
PUJOL	ANDREA
PAN	MONICA INES
CAROLA	NESTOR MARIO
LOPEZ	MERCEDES
ALDERETE	ANA MARÍA

d) Funciones.

Son funciones del Comité Académico:

- a) Asesorar y formular propuestas académicas a la Dirección de la CEPTO.
- b) Entender y dictaminar sobre la admisión de alumnos y sobre las solicitudes de equivalencias y de acreditación presentadas por postulantes o alumnos de la carrera.
- c) Intervenir en la gestión del Trabajo Final de acuerdo a lo establecido en los artículos del Capítulo 10 del presente Reglamento.
- d) Elegir a dos de entre sus miembros para ejercer las funciones de coordinación de carrera y de coordinación de prácticas de especialidad, a partir de la vinculación con las instituciones con las que se mantienen convenios de práctica.
- e) Entender y dictaminar sobre la admisión y/o exclusión de directores de trabajos final, de Supervisores de prácticas en terreno.
- f) Asesorar a la dirección de la CEPTO sobre la gestión operativa de la carrera (difusión, matriculación, presupuesto, etc.)
- g) Entender y dictaminar sobre la selección y la propuesta de la designación de los docentes de la carrera; y de la evaluación de su desempeño.
- h) En función del presupuesto anual establecer las remuneraciones para los miembros del Comité Académico según la diversidad de sus responsabilidades, docentes a cargo de las actividades curriculares de la CEPTO; considerando las posibilidades de autofinanciamiento.
- i) Considerar las solicitudes de beca en función de las posibilidades de financiamiento y teniendo en cuenta los antecedentes académicos de los solicitantes.

e) Actividades que lleva a cabo. Indicar la periodicidad de las reuniones, las acciones realizadas y los resultados obtenidos.

El Comité Académico se reúne con periodicidad mensual para el análisis de las acciones realizadas y el desarrollo de los procesos decisionales que implica la gestión de la carrera.

Informar, anualmente, a la Secretaría de Posgrado y por su intermedio al Decano y al HCD, sobre el funcionamiento de la especialidad.

Asesorar en relación a la selección de los docentes para el dictado de las modalidades curriculares previstas.

Evaluar los proyectos de Trabajo Final.

Dictaminar sobre el resultado de la evaluación de las prácticas supervisadas en caso de discrepancia.

3. Funcionamiento de la carrera

2.3.1. Describir el funcionamiento real de la carrera en sus aspectos organizacionales y de gobierno. Detallar las responsabilidades de la dirección, la coordinación académica, la secretaría técnica u otros.

El Comité Académico entiende sobre los asuntos generales de la carrera, el Director cuenta con la responsabilidad académica del programa y ejecuta las acciones curriculares a través del Coordinador Académico y del Coordinador de Prácticas de Especialidad. La gestión técnico administrativa se realiza a través de un Secretario Técnico que coordina las acciones con la Secretaría de Posgrado y con el Despacho de Alumnos de la Facultad. La carrera cuenta también con Docentes, Directores de Trabajo Final y Supervisores de Prácticas.

2.3.2. Si se trata de una carrera o proyecto cuyo funcionamiento depende de la implementación de un convenio (por ejemplo, de tipo interinstitucional, entre dos o más instituciones universitarias, entre una institución universitaria y centros de investigación o instituciones de formación profesional superior) explicitar las responsabilidades académicas de cada parte: diseño del plan de estudios y sus contenidos, organización de la carrera, designación del director y su vinculación con las instituciones, selección y designación de los docentes, designación de los integrantes del comité académico de la carrera y definición de sus funciones, seguimiento de alumnos y docentes, dirección y evaluación de

No corresponde

4. Otra información

Director: Presidir el Comité Académico y coordinar sus reuniones; Asesorar al representante de relaciones institucionales de la facultad sobre convenios de vinculación y articulación con otras instituciones; informar a la Secretaría de Posgrado y por su intermedio la Decano y al H.C.D. sobre el funcionamiento de la Carrera; Trabajar articuladamente con el coordinador de carrera en la gestión operativa; coordinar el proceso de auto evaluación anual de la carrera.

Coordinador Académico: Gestionar y coordinar las actividades del programa, organizar el dictado de los cursos y seminarios, gestionar los procesos de evaluación del programa según directivas del Director de Carrera. Asistir al funcionamiento general de la carrera, incluido el control de gestión sobre aspectos administrativos generales y de la situación de los alumnos.

Coordinador de Prácticas de Especialidad: velar por la articulación entre la Carrera de Especialidad y los espacios de prácticas; atender al seguimiento de convenios y proponer nuevos convenios; mantener relación administrativa y de asesoramiento con todos los actores del programa de prácticas supervisadas; evaluar la marcha general del programa de prácticas de especialidad.

Supervisor de Prácticas: organizar y supervisar la práctica a desarrollar por el alumno garantizando el cumplimiento del programa mínimo de actividades exigidas por la carrera y refrendando informes periódicos (Ver Reglamentaciones)

PLAN DE ESTUDIOS

Objetivos de la carrera y perfil del egresado

3.1.1. Enumerar y describir las principales metas académicas y/o profesionales del posgrado.

OBJETIVOS DE LA CARRERA

- Constituir un ámbito que garantice la producción, transmisión y difusión del conocimiento científico-técnico, en tanto funciones propias de la formación de cuarto nivel.
- Formar especialistas reflexivos que contribuyan al desarrollo del campo de la psicología del trabajo y de las organizaciones desde la investigación y análisis de las prácticas y producciones teóricas.
- Favorecer la adquisición de sólidas competencias en el campo de formación específico, que permitan abordar la complejidad propia de las problemáticas que se presentan en los diferentes contextos profesionales de acción.
- Propiciar el equilibrio entre la formación especializada y disciplinar con la adquisición de competencias para un análisis multireferencial de la complejidad dinámica del contexto sociocultural.
- Considerar la necesidad de formación y actualización profesional permanente en el marco de un contexto sociocultural cambiante, que constantemente genera demandas y exige propuestas de intervención socialmente relevantes.
- Promover una formación fuertemente comprometida con el desarrollo local, regional y nacional del campo de la psicología del trabajo y de las organizaciones.
- Reorientar la visión actual del campo disciplinar problematizando los reduccionismos que circunscriben sus alcances a la intervención en el ámbito del empleo y de la empresa.
- Fortalecer y desarrollar la vinculación entre la Universidad y la comunidad a través del desarrollo de actividades programáticas y co-programáticas.

3.1.2. Enumerar y describir las calificaciones y competencias del egresado.

- Diseña estrategias y/o de intervención en materia de análisis del clima organizacional, de la motivación en el trabajo, de los índices de satisfacción y de las relaciones entre clima organizacional, cultural, satisfacción y otras variables psicosociales;
- Interviene en el diagnóstico, planeamiento y seguimiento de procesos de cambio organizacional;
- Elabora herramientas y dispositivos destinados a describir y valorar la cultura de la organización; Contribuye al aprendizaje de modalidades de funcionamiento saludables de la organización;
- Diseña nuevas formas de organización del trabajo, diagnosticando y valorando su impacto objetivo y subjetivo;
- Diagnostica y elabora estrategias de mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo;
- Interviene en el planteamiento estratégico de la gestión de recursos humanos, identificando problemas y alternativas de solución y facilitando los procesos decisionales; -Interviene en el abordaje y solución de conflictos entre los distintos actores que componen la organización; -Acompaña la gestión de proyectos organizacionales e interviene en la dinámica del poder y procesos de toma de decisiones;
- Gestiona políticas y procesos de reclutamiento y selección de recursos humanos;
- Elabora, interpreta, utiliza y gestiona instrumentos de evaluación de competencias y de potencial;
- Elabora, implementa y monitorea programas de evaluación y gestión de la productividad de los empleos y de las competencias de los actores; -Evalúa calidad interna de planes y actividades de formación y de transferencia de aprendizajes;

2. Organización del plan de estudios

3.2.1. Describir la forma de organización de las actividades curriculares del plan de estudios de la carrera (por ejemplo, en ciclos, ejes, módulos, áreas u otros) y su distribución en el tiempo (señalando secuencia y correlatividad).

La carrera se organiza de la siguiente manera: 260 horas de clases teóricas, 210 horas teórico prácticas; con una carga horaria total de 470 horas; distribuidas en 3 semestres de cursado y 1 semestre de Trabajo Final.

En este marco, la carrera se organiza en 4 cursos teóricos (CT) de 20hs. presenciales cada uno; 1 curso teórico (CT) de 10hs; 4 cursos-teórico prácticos (CTP) de 20hs. cada uno ; 11 seminarios (S) de 10Hs. cada uno; 3 seminarios (S) de 20hs. cada uno y 3 talleres (T), 1 de 20hs. y 2 de 5 hs. cada uno. Se agregan a esta carga horaria 100hs. de prácticas supervisadas en terreno (P).

3.2.2. Explicitar los criterios en los que se basó la elección de esta forma de organización.

Para la selección, secuenciación de los contenidos y denominación de las actividades se toma como primer criterio la construcción de tres líneas curriculares; en tanto conjuntos de actividades que se estructuran alrededor de ejes comunes, orientando la estructuración vertical de la formación. Las líneas curriculares son: La primera línea constituye la formación básica y hace referencia a los aportes teóricos que, desde distintas disciplinas y desde la propia psicología , dan sustento a toda práctica profesional en el área (cursos teóricos).

La segunda línea curricular, remite a las posibles estrategias de intervención profesional sobre diversos objetos discretos; posibilitando el fortalecimiento de la articulación entre la teoría y la práctica (cursos teórico-prácticos).

Finalmente, la tercera línea, estructura los contenidos en torno a problemáticas teórico-prácticas puntuales del área, aportando flexibilidad al diseño y favoreciendo el tratamiento de contenidos transversales (seminarios y talleres).

3. Condiciones de permanencia y graduación

3.3.1. Describir la condición de alumno regular.

Para conservar la condición de alumno regular se deberán cumplimentar los siguientes requisitos:

- a) Haber cumplido con las obligaciones y aprobado al menos el 50% de las actividades curriculares del semestre anterior en el momento de comenzar el cursado del siguiente semestre.
- b) Haber cumplido con las obligaciones arancelarias y la documentación requerida al comenzar el cursado de cada semestre.
- c) Haber aprobado el 100% de las actividades curriculares y haber cumplido el 100% de las obligaciones arancelarias en el momento de presentar el Trabajo Final.
- d) La regularidad en cursos teóricos, cursos teórico prácticos, seminarios y talleres será de (6) seis meses.
- e) Para obtener la acreditación de las actividades curriculares se requiere el 80% de asistencia a las clases previstas para cada curso, seminario o taller y una calificación de 6 o más puntos en los trabajos que sean requeridos por cada asignatura.

3.3.2. Describir las modalidades de evaluación.

En el caso de carreras semipresenciales o a distancia especificar si las instancias de evaluación son presenciales. En el caso de no serlo, describirlas especificando cómo se evalúa en forma precisa el rendimiento individual u otras garantías.

Además de la evaluación formativa (proceso) de seguimiento del proceso desarrollada por los docentes se prevé para cada asignatura una evaluación sumativa (acreditación resultado) que adopta distintas modalidades según el curso del que se trate, a través de exámenes de desarrollo, elaboración de ensayos breves, trabajos de integración, etc. (Ver Capítulo 8 del Reglamento de Carrera)

Como evaluación final se requiere presentar un trabajo final, una vez que se aprobaron las asignaturas y las practicas.

Para el egreso el alumno deberá acreditar la totalidad de las exigencias del Plan de Estudios de la Carrera, incluida la realización de las horas exigidas de Prácticas Supervisadas y la realización y defensa de un Trabajo Final de Integración.



3.3.3. Describir las actividades prácticas que deben realizar los alumnos para graduarse (asistencia, trabajos de campo, pasantías, horas de práctica vinculadas con las profesiones u otras). Para carreras de ciencias de la salud, indicar el número y tipo de prácticas médicas especializadas a cargo de los

Cada cursante deberá cumplir un total de 100 hs. en total de práctica profesional en el campo de la especialidad en los ámbitos organizacionales con los que existen convenios.

Una vez asignado el ámbito de práctica y aprobado el proyecto de práctica, el alumno podrá iniciar su práctica.

Las Prácticas se desarrollarán en organizaciones del medio a través de convenios actualmente vigentes en la Facultad de Psicología y en la Universidad Nacional de Córdoba; o en organizaciones de otras provincias, localidades del interior de Córdoba o de la misma ciudad de Córdoba donde sin existir convenios previos, por iniciativa de las autoridades de la carrera puedan establecerse convenios para el desarrollo de las mismas.

5. Actividades curriculares y docentes a cargo

3.5.1. Completar el siguiente cuadro con la información del plan de estudios. Incluir en el Anexo 4 las fotocopias de dicho plan tal como fue aprobado por la máxima autoridad de la institución y los programas de las actividades curriculares. Los programas anexados deben especificar objetivos, contenidos, modalidades de dictado y evaluación, requisitos de aprobación y promoción y bibliografía.

Nombre de la actividad curricular: Economía del trabajo y del empleo

Modalidad de la actividad: Curso teórico

Carácter: Obligatoria

Carga horaria total: 10

Docente responsable: ZA VALETA PINEDA MARIA LETICIA EMILIA

Duración en semanas: 1

Días y horarios de clases: Viernes de 18hs. a 22hs.; Sábado de 9hs. a 12hs. y de 13hs. a 16hs.

Docentes a cargo:

Apellido

Nombre

Z A VALETA PINEDA

MARIA LETICIA EMILIA

Nombre de la actividad curricular: Sociología del trabajo y de las organizaciones

Modalidad de la actividad: Curso teórico

Carácter: Obligatoria

Carga horaria total: 20

Docente responsable: MONTENEGRO ROBERTO RAUL

Duración en semanas: 2

Días y horarios de clases: Viernes de 18hs. a 22hs.; Sábado de 9hs. a 12hs. y de 13hs. a 16hs.

Docentes a cargo:

Apellido

Nombre

MONTENEGRO

ROBERTO RAUL

152

Nombre de la actividad curricular: Teorías del sujeto y de los agrupamientos humanos

Modalidad de la actividad: Curso teórico

Carácter: Obligatoria

Carga horaria total: 20

Docente responsable: FERNANDEZ ANA MARÍA

Duración en semanas: 2

Días y horarios de clases: Viernes de 18hs. a 22hs.; Sábado de 9hs. a 12hs. y de 13hs. a 16hs.

Docentes a cargo:

Apellido	Nombre
FERNANDEZ	ANA MARÍA

Nombre de la actividad curricular: Psicología del trabajo

Modalidad de la actividad: Curso teórico

Carácter: Obligatoria

Carga horaria total: 20

Docente responsable: LOPEZ MERCEDES

Duración en semanas: 2

Días y horarios de clases: Viernes de 18hs. a 22hs.; Sábado de 9hs. a 12hs. y de 13hs. a 16hs.

Docentes a cargo:

Apellido	Nombre
LOPEZ	MERCEDES

Nombre de la actividad curricular: Psicología de las organizaciones

Modalidad de la actividad: Curso teórico

Carácter: Obligatoria

Carga horaria total: 20

Docente responsable: AGOFF SERGIO ALEJANDRO

Duración en semanas: 2

Días y horarios de clases: Viernes de 18hs. a 22hs.; Sábado de 9hs. a 12hs. y de 13hs. a 16hs.

Docentes a cargo:

Apellido	Nombre
AGOFF	SERGIO ALEJANDRO

Nombre de la actividad curricular: Intervención en organizaciones

Modalidad de la actividad: Curso teórico-práctico

Carácter: Obligatoria

Carga horaria total: 20

Docente responsable: ALTSCHUL CARLOS ROBERTO

Duración en semanas: 2

153

Días y horarios de clases: Viernes de 18hs. a 22hs.; Sábado de 9hs. a 12hs. y de 13hs. a 16hs.

Docentes a cargo:

Apellido	Nombre
ALTSCHUL	CARLOS ROBERTO

Nombre de la actividad curricular: Intervención en formación y desarrollo

Modalidad de la actividad: Curso teórico-práctico

Carácter: Obligatoria **Carga horaria total:** 20

Docente responsable: PUJOL ANDREA **Duración en semanas:** 2

Días y horarios de clases: Viernes de 18hs. a 22hs.; Sábado de 9hs. a 12hs. y de 13hs. a 16hs.

Docentes a cargo:

Apellido	Nombre
PUJOL	ANDREA

Nombre de la actividad curricular: Intervención en problemáticas del empleo

Modalidad de la actividad: Curso teórico-práctico

Carácter: Obligatoria **Carga horaria total:** 20

Docente responsable: SAN EMETERIO CESAR PABLO **Duración en semanas:** 2

Días y horarios de clases: Viernes de 18hs. a 22hs.; Sábado de 9hs. a 12hs. y de 13hs. a 16hs.

Docentes a cargo:

Apellido	Nombre
SAN EMETERIO	CESAR PABLO
PLAZA	SILVIA LILIANA

Nombre de la actividad curricular: Intervención en salud y trabajo

Modalidad de la actividad: Curso teórico-práctico

Carácter: Obligatoria **Carga horaria total:** 20

Docente responsable: ASE IVAN **Duración en semanas:** 2

Días y horarios de clases: Viernes de 18hs. a 22hs.; Sábado de 9hs. a 12hs. y de 13hs. a 16hs.

Docentes a cargo:

Apellido	Nombre
----------	--------

ASE

IVAN



Nombre de la actividad curricular: Cultura organizacional

Modalidad de la actividad: Seminario

Carácter: Obligatoria

Carga horaria total: 10

Docente responsable: CAROLA NESTOR MARIO

Duración en semanas: 1

Días y horarios de clases: Viernes de 18hs. a 22hs.; Sábado de 9hs. a 12hs. y de 13hs. a 16hs.

Docentes a cargo:

Apellido

Nombre

CAROLA

NESTOR MARIO

Nombre de la actividad curricular: Identidad y cambio

Modalidad de la actividad: Seminario

Carácter: Obligatoria

Carga horaria total: 10

Docente responsable: CAROLA NESTOR MARIO

Duración en semanas: 1

Días y horarios de clases: Viernes de 18hs. a 22hs.; Sábado de 9hs. a 12hs. y de 13hs. a 16hs.

Docentes a cargo:

Apellido

Nombre

CAROLA

NESTOR MARIO

Nombre de la actividad curricular: Gestión del poder

Modalidad de la actividad: Seminario

Carácter: Obligatoria

Carga horaria total: 10

Docente responsable: SAN EMETERIO CESAR PABLO

Duración en semanas: 1

Días y horarios de clases: Viernes de 18hs. a 22hs.; Sábado de 9hs. a 12hs. y de 13hs. a 16hs.

Docentes a cargo:

Apellido

Nombre

SAN EMETERIO

CESAR PABLO

Nombre de la actividad curricular: Gestión del conocimiento

Modalidad de la actividad: Seminario

Carácter: Obligatoria

Carga horaria total: 10

ASS

Docente responsable: WALTER JORGE ALEJANDRO **Duración en semanas:** 1

Días y horarios de clases: Viernes de 18hs. a 22hs.; Sábado de 9hs. a 12hs. y de 13hs. a 16hs.

Docentes a cargo:

Apellido	Nombre
ARTOPOULOS	ALEJANDRO MARTIN
WALTER	JORGE ALEJANDRO

Nombre de la actividad curricular: Gestión de proyectos

Modalidad de la actividad: Seminario

Carácter: Obligatoria **Carga horaria total:** 10

Docente responsable: MARTINEZ DAVID E. **Duración en semanas:** 1

Días y horarios de clases: Viernes de 18hs. a 22hs.; Sábado de 9hs. a 12hs. y de 13hs. a 16hs.

Docentes a cargo:

Apellido	Nombre
MARTINEZ	DAVID E.

Nombre de la actividad curricular: Procesos decisionales

Modalidad de la actividad: Seminario

Carácter: Obligatoria **Carga horaria total:** 10

Docente responsable: MONTENEGRO GUSTAVO **Duración en semanas:** 1

Días y horarios de clases: Viernes de 18hs. a 22hs.; Sábado de 9hs. a 12hs. y de 13hs. a 16hs.

Docentes a cargo:

Apellido	Nombre
MONTENEGRO	GUSTAVO

Nombre de la actividad curricular: Grupos y equipos en las organizaciones

Modalidad de la actividad: Seminario

Carácter: Obligatoria **Carga horaria total:** 10

Docente responsable: PAN MONICA INES **Duración en semanas:** 1

Días y horarios de clases: Viernes de 18hs. a 22hs.; Sábado de 9hs. a 12hs. y de 13hs. a 16hs.

Docentes a cargo:



<u>Apellido</u>	<u>Nombre</u>
PAN	MONICA INES

Nombre de la actividad curricular: Desarrollo de planes de formación

Modalidad de la actividad: Seminario

Carácter: Obligatoria **Carga horaria total:** 20

Docente responsable: GARCIA ISABEL CONCEPCION **Duración en semanas:** 2

Días y horarios de clases: Viernes de 18hs. a 22hs.; Sábado de 9hs. a 12hs. y de 13hs. a 16hs.

Docentes a cargo:

<u>Apellido</u>	<u>Nombre</u>
GARCIA	ISABEL CONCEPCION

Nombre de la actividad curricular: Gestión de las Competencias -selección de RRHH, evaluación de desempeño, desarrollo de carrera-

Modalidad de la actividad: Seminario

Carácter: Obligatoria **Carga horaria total:** 20

Docente responsable: PUJOL ANDREA **Duración en semanas:** 2

Días y horarios de clases: Viernes de 18hs. a 22hs.; Sábado de 9hs. a 12hs. y de 13hs. a 16hs.

Docentes a cargo:

<u>Apellido</u>	<u>Nombre</u>
PUJOL	ANDREA

Nombre de la actividad curricular: Calidad de vida en el trabajo

Modalidad de la actividad: Seminario

Carácter: Obligatoria **Carga horaria total:** 10

Docente responsable: MONTENEGRO GUSTAVO **Duración en semanas:** 1

Días y horarios de clases: Viernes de 18hs. a 22hs.; Sábado de 9hs. a 12hs. y de 13hs. a 16hs.

Docentes a cargo:

<u>Apellido</u>	<u>Nombre</u>
MONTENEGRO	GUSTAVO

Nombre de la actividad curricular: Alternativas al empleo y estrategias de inclusión

157

Modalidad de la actividad: Seminario

Carácter: Obligatoria

Carga horaria total: 10

Docente responsable: PLAZA SILVIA LILIANA

Duración en semanas: 1

Días y horarios de clases: Viernes de 18hs. a 22hs.; Sábado de 9hs. a 12hs. y de 13hs. a 16hs.

Docentes a cargo:

Apellido	Nombre
PLAZA	SILVIA LILIANA

Nombre de la actividad curricular: Diseño de instrumentos de gestión RRHH

Modalidad de la actividad: Seminario

Carácter: Obligatoria

Carga horaria total: 10

Docente responsable: PASCHINI MARIA CECILIA

Duración en semanas: 1

Días y horarios de clases: Viernes de 18hs. a 22hs.; Sábado de 9hs. a 12hs. y de 13hs. a 16hs.

Docentes a cargo:

Apellido	Nombre
PASCHINI	MARIA CECILIA

Nombre de la actividad curricular: Construcción del rol del psicólogo en el ámbito de las organizaciones

Modalidad de la actividad: Seminario

Carácter: Obligatoria

Carga horaria total: 10

Docente responsable: PAN MONICA INES

Duración en semanas: 1

Días y horarios de clases: Viernes de 18hs. a 22hs.; Sábado de 9hs. a 12hs. y de 13hs. a 16hs.

Docentes a cargo:

Apellido	Nombre
PAN	MONICA INES

Nombre de la actividad curricular: Seminario de trabajo final

Modalidad de la actividad: Seminario

Carácter: Obligatoria

Carga horaria total: 20

Docente responsable: PAULIN HORACIO LUIS

Duración en semanas: 2

Días y horarios de clases: Viernes de 18hs. a 22hs.; Sábado de 9hs. a 12hs. y de 13hs. a 16hs.

Docentes a cargo:

Apellido	Nombre
PAULIN	HORACIO LUIS

Nombre de la actividad curricular: Trabajo y problemática de género

Modalidad de la actividad: Taller

Carácter: Obligatoria **Carga horaria total:** 5

Docente responsable: RODIGOU NOCETTI MAITE **Duración en semanas:** 1

Días y horarios de clases: Viernes de 18hs. a 23 hs.

Docentes a cargo:

Apellido	Nombre
RODIGOU NOCETTI	MAITE

Nombre de la actividad curricular: Mercado de trabajo y grupos vulnerables

Modalidad de la actividad: Taller

Carácter: Obligatoria **Carga horaria total:** 5

Docente responsable: PLAZA SILVIA LILIANA **Duración en semanas:** 1

Días y horarios de clases: Sábado de 9hs. a 14hs.

Docentes a cargo:

Apellido	Nombre
PLAZA	SILVIA LILIANA

Nombre de la actividad curricular: Taller de prácticas supervisadas

Modalidad de la actividad: Taller

Carácter: Obligatoria **Carga horaria total:** 20

Docente responsable: PAN MONICA INES **Duración en semanas:** 2

Días y horarios de clases: Viernes de 18hs. a 22hs.; Sábado de 9hs. a 12hs. y de 13hs. a 16hs.

Docentes a cargo:

Apellido	Nombre
PUJOL	ANDREA
PAN	MONICA INES

3.6. Duración total de las actividades (en el caso de las carreras personalizadas, el llenado de los cuadros de este punto es de carácter opcional)

Duración total de la carrera en meses reales de dictado	12
Plazo máximo fijado para la realización del trabajo final, obra, proyecto o tesis en meses, a partir de la finalización de las actividades curriculares	6
Total de horas reloj presenciales obligatorias	470
Cantidad de horas reloj teóricas	260
Cantidad de horas reloj de actividades prácticas	210
Cantidad de horas reloj de tutorías y actividades de investigación	0
Cantidad de horas reloj de otras actividades	0
Cantidad de horas reloj teóricas semanales	0
Cantidad de horas reloj de actividad práctica semanal	0

3.7. Metodología de orientación y supervisión de los alumnos

3.7.1. Describir los mecanismos de orientación y supervisión de los alumnos con especial énfasis en lo que respecta a la preparación del trabajo final, proyecto, obra o tesis. Si la orientación y el seguimiento están a cargo de comisiones específicas, señalar quiénes son sus integrantes. En el caso de que estas tareas estén a cargo de tutores, describir cómo se los selecciona y qué condiciones deben reunir (pertenencia a la institución, requisitos académicos, experiencia en dirección de tesis u otros).

Para la supervisión de prácticas se cuenta con dos espacios complementarios de supervisión: a) en terreno, b) 20 horas presenciales en taller de prácticas dentro de la carrera. Actúan en esta instancia:

Coordinador de Prácticas de especialidad: velar por la articulación entre la Carrera de Especialidad y los espacios de prácticas; atender al seguimiento de convenios y proponer nuevos convenios; mantener relación administrativa y de asesoramiento con todos los actores del programa de prácticas supervisadas; evaluar la marcha general del programa de prácticas supervisadas.

Supervisor de Prácticas: organizar y supervisar la práctica a desarrollar por el aspirante garantizando el cumplimiento del programa mínimo de actividades exigidas por la carrera y refrendando informes periódicos. (Ver Capítulo 9 del Reglamento de Carrera)

3.7.2. Describir los mecanismos de orientación y supervisión de la elaboración del trabajo final o tesis.

El trabajo Final consiste en el desarrollo de un proyecto profesional o en la reconstrucción sistemática y fundada de una práctica profesional ya realizada. En el trabajo se describe, analiza y evalúa una actividad profesional diseñada y/o ejecutada por el alumno para resolver un problema particular de la práctica especializada, incluyendo proyectos profesionales y que constituyen un aporte al desarrollo de su profesión.

El Director de Trabajo Final dirigirá el desarrollo del trabajo del alumno y efectuará, como mínimo, dos evaluaciones formales: una al promediar el plazo asignado y otra al finalizar el mismo.

En caso de considerar que el trabajo ha alcanzado el grado de elaboración y suficiencia como para darlo por aprobado, lo hará constar en un informe al efecto.

Una vez que el Director de Trabajo Final considera que la presentación es suficiente, se habilitará al alumno para la instancia de defensa.

3.8. Evaluación final integradora, trabajo final, tesis, proyecto u obra

3.8.1 Indicar la modalidad existente para culminar la formación de posgrado:

Evaluación final integradora Tesis Trabajo final
 Proyecto Obra



3.8.2 Explicar dicha modalidad detalladamente. Señalar si esta información se halla contenida en los reglamentos respectivos, indicando la referencia.

Para carreras semipresenciales o a distancia.

Explicitar si la defensa es presencial o no. Indicar si la información contenida en los reglamentos incluidos en el Anexo 1 atañe específicamente a la presentación de las tesis en la modalidad no presencial.

El trabajo Final pretende que el alumno ponga en juego los conocimientos y competencias que ha adquirido en su carrera en la presentación de un proyecto de intervención profesional o el análisis de una práctica profesional ya realizada. Para orientar su realización el alumno cuenta con: a) un seminario de Trabajo Final de 20 hs. presenciales; b) el asesoramiento de un Director de Trabajo Final que acompaña paso a paso su elaboración. Desde la aprobación del Proyecto, el alumno dispone de 6 meses de plazo para presentar y defender su Trabajo Final.

9. Otra información

La distribución de la carga horaria de los cursos en la totalidad del programa prevee: para el primer semestre dos semanas de receso por cada dos semanas de clase; para el segundo semestre una semana de receso por cada tres semanas de clase; y en el tercer semestre se repite la distribución del primero.

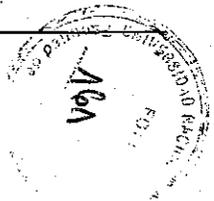
En cuanto a la consideración cualitativa de la carga horaria, se han considerado: 100% de horas teóricas para los cursos teóricos; 50% de horas teóricas y 50% de horas prácticas para curso teórico-prácticos y seminarios; y 100% de horas prácticas para talleres y prácticas supervisadas en terreno.

4. CUERPO ACADÉMICO

4.1. Nómina y cantidad de docentes estables e invitados de la carrera

4.1.1. Nómina de docentes de la carrera.

Apellido	Nombre	Vínculo	Dedicación en la carrera (hs/sem)	Institución donde tiene la mayor dedicación	Dedicación en esa institución (hs/sem)	Cargo
LOPEZ	MERCEDES	Estable	250			
PAN	MONICA INES	Estable	212			
PUJOL	ANDREA	Estable	232			
CAROLA	NESTOR MARIO	Estable	162			
ALDERETE	ANA MARÍA	Estable	0			
ZAVALETA PINEDA	MARIA LETICIA EMILIA	Estable	16			
AGOFF	SERGIO ALEJANDRO	Estable	74			
ASE	IVAN	Estable	74			
MONTENEGRO	ROBERTO RAUL	Estable	74			
ARTOPOULOS	ALEJANDRO MARTIN	Estable	64			
FERNANDEZ	ANA MARÍA	Estable	26			
PAULIN	HORACIO LUIS	Estable	74			
ALTSCHUL	CARLOS ROBERTO	Estable	74			
MARTINEZ	DAVID E.	Estable	16			



RODIGOU NOCETTI	MAITE	Estable	59
MONTENEGRO	GUSTAVO	Estable	26
SAN EMETERIO	CESAR PABLO	Estable	36
PLAZA	SILVIA LILIANA	Estable	31
PASCHINI	MARIA CECILIA	Estable	16
GARCIA	ISABEL CONCEPCION	Estable	26
WALTER	JORGE ALEJANDRO	Estable	10
LOPEZ	MERCEDES	Estable	0





4.1.2. Cantidad de docentes de la carrera según grado

Grado Académico Máximo	Estables	Invitados	Total
Título de grado	9	0	9
Especialista	1	0	1
Magister	7	0	7
Doctor	5	0	5
Total	22	0	22

4.1.3. Describir los requisitos que deben cumplir los directores de tesis, obra, proyecto o trabajo final y los mecanismos para su selección y designación.

El Director de Trabajo Final será designado por el Comité Académico a propuesta del alumno y su función será la de conducir la planificación y desarrollo del Proyecto por lo cual, a los efectos de su elección, se deberá tener muy especialmente en cuenta su capacidad y experiencia.

Podrán ser Directores de Trabajo Final de Integración:

- Profesionales que sean o hayan sido profesores Universitarios y que posean grado académico de cuarto nivel y una reconocida trayectoria en el área de especialidad de no menos de (7) siete años.
- Profesionales con una reconocida trayectoria en el área de especialidad de no menos de (7) siete años.
- Investigadores acreditados por organismos de ciencia y técnica, que hayan producido trabajos científicos originales y relevantes en el área disciplinar del tema de Trabajo Final de Integración.

4.1.4. Completar el siguiente cuadro con la nómina actual de directores de tesis, obra, proyecto o trabajo final. Incluir sólo aquellos pertenecientes a la carrera o Unidad Académica e indicar los proyectos de investigación a su cargo que se desarrollan en el ámbito de la carrera.

4. Criterios de selección y modalidades de contratación de los docentes y tutores

4.4.1. Describir los criterios utilizados para la selección y las modalidades de contratación de los docentes y tutores (si hubiera), en un máximo de 15 líneas.

Los docentes serán propuestos por el Comité Académico y el director y autorizados para el dictado de cada espacio curricular por Resolución Decanal.

Podrán integrar el plantel docente quienes reúnan alguno de los siguientes requisitos:

- Profesionales que sean o hayan sido docentes Universitarios con una reconocida trayectoria en el área de especialidad de no menos de (7) siete años.
- Profesionales con una reconocida trayectoria en el área de especialidad de no menos de (10) diez años.
- Investigadores acreditados por organismos de ciencia y técnica, que hayan producido trabajos científicos originales y relevantes en el tema de Trabajo final.

4.4.2. Indicar las erogaciones relacionadas con la contratación (si esa fuera la modalidad) y los gastos de pasajes y viáticos (cuando correspondiera) de los docentes del posgrado.

	2003	2004	2005	2006
Contratos	\$ 53.300,00	\$ 31.300,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Pasajes y viáticos	\$ 12.000,00	\$ 6.000,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Total	\$ 65.300,00	\$ 37.300,00	\$ 0,00	\$ 0,00

104

45. Metodología de seguimiento de la actividad de docentes y tutores

4.5.1. Indicar cómo se efectúa el seguimiento de la actividad de los docentes y tutores (si los hubiera) detallando mecanismos y acciones específicas implementadas como resultado de la evaluación de su desempeño.

En el marco del proceso de autoevaluación anual de la carrera se prevee la realización de reuniones de planificación y seguimiento de las actividades académicas y la elaboración de informes de gestión individual de la acción docente que se contrastan con los demás elementos informativos del proceso de autoevaluación.

Estas acciones se complementan con actividades formativas especialmente diseñadas para el desarrollo profesional del plantel docente.

4.5.2. Indicar si existen mecanismos de opinión sobre el desempeño docente y otros aspectos de la carrera por parte de los alumnos.

Sí

No

4.5.3. En caso afirmativo, describir el mecanismo utilizado, cómo son analizados los resultados y qué impacto tienen en el mejoramiento de la carrera. Ejemplificar.

A nivel del programa, se prevé la utilización de encuestas y grupos foco (con los participantes alumnos, docentes e instituciones vinculadas a la carrera) para concretar la evaluación de impacto directo e indirecto del programa.

Criterios: Evolución de indicadores básicos (matrícula, deserción, desgranamiento, egreso, ritmo de cursado, etc.); Atributos de calidad y no calidad de la carrera (calidad de las propuestas curriculares, de los materiales y de las experiencias de cursado desde la perspectiva de los distintos actores intervinientes); Atributos de calidad del apoyo académico y administrativo recibido por el participante (calidad de la organización y de la prestación de los servicios de apoyo tanto a usuarios alumnos como docentes o instituciones); Autopercepción de logros profesionales personales o institucionales obtenidos con la participación en el programa en los diferentes actores intervinientes; Nivel de satisfacción de las expectativas de las instituciones vinculadas a la carrera.

46. Otra información.

No corresponde.

165

ACTIVIDADES CIENTÍFICO - TECNOLÓGICAS QUE SE REALIZAN EN EL MISMO ÁMBITO INSTITUCIONAL QUE EL DE LA CARRERA

1. Ficha por actividad

Completar una ficha por cada una de las actividades científicas y tecnológicas según el modelo de ficha que se acompaña. La ficha debe estar firmada por el director o responsable del proyecto.

Consignar solamente las desarrolladas actualmente en el ámbito institucional de la carrera o a través de convenios con otras instituciones.

Nombre de la actividad	Monto asignado
Investigación: Formación y aprendizaje en las pymes: dimensiones relevantes en los procesos de aprendizaje de las empresas del sector lácteo.	\$ 1.000,00
Investigación: La gestión de la participación del personal en las innovaciones organizacionales en los últimos diez años. El sector aceitero cordobés.	\$ 500,00
Investigación: La problemática del trabajo en los trabajos finales de la carrera de psicología de la UNC	\$ 0,00
EL FRACASO DE JOVENES VULNERABLES EN MERCADOS DE TRABAJO FORMALS	\$ 0,00
Proyecto organizacional en PyMEs de la ciudad de Córdoba.	\$ 0,00
Empresas Recuperadas: una mirada psicosocial hacia su sustentabilidad	\$ 0,00

Cantidad de fichas de investigación que se adjuntan: 6 Total: \$ 1.500,00

2. Otra información



6. ACTIVIDADES DE TRANSFERENCIA, CONSULTORÍA, ASISTENCIA TÉCNICA U OTRAS AFINES QUE SE REALIZAN EN EL MISMO ÁMBITO INSTITUCIONAL QUE EL DE LA CARRERA

6.1. Ficha por actividad

Completar una ficha por cada una de las actividades de transferencia, consultoría, asistencia técnica, etc., según el modelo que se acompaña. La ficha debe estar firmada por el director o responsable del proyecto. Consignar solamente las actividades desarrolladas actualmente en el ámbito de la carrera o a través de convenios con otras instituciones.

Nombre de la actividad	Monto asignado
Actividad de Extensión Comunitaria: Significaciones acerca del trabajo en grupos :	\$ 300,00
Actividad de extensión: Talleres de supervisión de prácticas a profesionales volunt	\$ 0,00
"CONSTRUYENDO OPORTUNIDADES". Programa de fortalecimiento de oport	\$ 0,00
PYMES Y DESARROLLO REGIONAL: PROGRAMA DE DESARROLLO DE (\$ 0,00
"PROYECTARTE". Programa de formación profesional en microempresa y autoer	\$ 0,00

Cantidad de fichas de transferencia que se adjuntan: 5 Total: \$ 300,00

6.2. Otra información



7. ALUMNOS Y GRADUADOS

1. Requisitos de admisión

7.1.1. Título previo

El postulante debe poseer título universitario de Licenciado en Psicología o equivalente otorgado por universidades nacionales o privadas reconocidas por el Ministerio de Educación o por una universidad del extranjero de reconocida jerarquía.

7.1.2. Otros

Para inscribirse, el postulante deberá presentar una solicitud de inscripción de acuerdo al formulario correspondiente provisto por la Facultad, adjuntando: a) Fotocopia legalizada, anverso y reverso, del diploma de Psicólogo o Licenciado en Psicología. b) Certificado analítico de su trayecto de grado c) Curriculum vitae del aspirante (presentado siguiendo las instrucciones provistas por la Facultad) d) Escrito breve de presentación personal, acerca de las expectativas y necesidades que lo llevan a inscribirse en la carrera. e) Las inscripciones se recibirán dentro de las fechas y plazos establecidos por la Facultad; f) dos fotos carnet actualizadas.

7.1.3. Procedimiento de selección.

El aspirante deberá asistir a una entrevista de selección que tiene por finalidad: a) Conocer las expectativas que motivan al postulante para inscribirse en el programa b) Conocer su potencial de aprendizaje en relación a los niveles de exigencia académica previstos. c) Identificar la orientación de desarrollo de carrera, considerando principalmente si su desarrollo tiene una orientación académica (continuidad en maestría, investigación y doctorado) o profesional (desempeño en organizaciones o como profesional independiente). d) Identificar incidentes críticos (experiencias, sucesos, eventos) que permitan favorecer la relación del postulante con una dinámica de trabajo como la que se propone.

1.6. Becas y programas de bienestar estudiantil

7.6.1. Indicar la existencia de becas otorgadas por la carrera (en el caso de proyectos de carrera, indicar si se prevé la asignación de este tipo de becas).

Sí No

En caso de haber respondido afirmativamente, describir el mecanismo de selección y adjudicación.

El sistema de arancelamiento prevé la asignación de becas parciales para alumnos regulares que consistirán en la reducción de un 50% en los montos de aranceles, tendrán una duración de seis meses y serán renovables por igual período en base al desempeño del alumno en las actividades curriculares cursadas. Se otorgará el equivalente de dos becas parciales cada (30) alumnos regulares.

Se otorgarán adicionalmente becas a partir de financiamientos complementarios externos a la carrera en función de la disponibilidad de dicho financiamiento sin que ello reemplace el número de becas a concederse por financiamiento propio.

(Ver reglamentación de Carrera Capítulo 11)

7.6.3. Indicadores de cobertura de becas. Detallar la cantidad de alumnos becados y el total de alumnos del posgrado en cada año de la serie que se suministra.

Cobertura de becas		2003				2004				2005				2006			
		Nº Becarios	Total de alumnos	Monto (\$)	%	Nº Becarios	Total de alumnos	Monto (\$)	%	Nº Becarios	Total de alumnos	Monto (\$)	%	Nº Becarios	Total de alumnos	Monto (\$)	%
Tipo de beca	Reducción de arancel	0	0	\$ 0,00	0,00	0	0	\$ 0,00	0,00	0	0	\$ 0,00	0,00	0	0	\$ 0,00	0,00
	Arancel completo	0	0	\$ 0,00	0,00	0	0	\$ 0,00	0,00	0	0	\$ 0,00	0,00	0	0	\$ 0,00	0,00
	Manutención	0	0	\$ 0,00	0,00	0	0	\$ 0,00	0,00	0	0	\$ 0,00	0,00	0	0	\$ 0,00	0,00
	Manutención y arancel	0	0	\$ 0,00	0,00	0	0	\$ 0,00	0,00	0	0	\$ 0,00	0,00	0	0	\$ 0,00	0,00
	Total	0	0	\$ 0,00	0,00	0	0	\$ 0,00	0,00	0	0	\$ 0,00	0,00	0	0	\$ 0,00	0,00

7.6.4. Indicar si la carrera cuenta con programas de bienestar estudiantil (excluyendo becas).

Sí No

7.6.6. De contar con programas como los mencionados en el punto anterior, indicar la cantidad de alumnos del posgrado que se han beneficiado en cada año de la serie que se suministra y los montos relacionados.

2003		2004		2005		2006	
Nº alumnos	Monto (\$)						
0	\$ 0,00	0	\$ 0,00	0	\$ 0,00	0	\$ 0,00

7.7. Otra información

La exigencia del título de grado específico se respalda en que la propuesta de formación ofrecida por la carrera se orienta a desarrollar en los futuros especialistas las competencias requeridas por una de las áreas de incumbencia de los títulos de Psicólogo y Licenciado en Psicología según Anexo de la Resolución 2447 del Ministerio de Educación de la Nación, de fecha 20/09/85.



Título: ANTHROPOS. REVISTA DE DOCUMENTACION CIENTIFICA DE LA CULTURA

Año disponible: 1987(68-79); 1988(80-91); 1990(104-115 +supl. 2); 1991(116-127); 1992

Título: REVISTA DE PSICOLOGIA GENERAL Y APLICADA

Año disponible: 1967- 2003

Título: Revista Científica de Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales: Departamento de Investigaciones

Año disponible: 2000 v.4(2)
2001 v.5(1)

Título: ACTA PSIQUIATRICA Y PSICOLOGICA DE AMERICA LATINA

Año disponible: 1964 - 1965 / 1970-1978 /1983-1984/ 1993-2005

Título: INVESTIGACIONES EN PSICOLOGIA

Año disponible: 1966 -2004

Título: REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACION, SALUD Y TRABAJO

Año disponible: 1999

Título: PSICOTHEMA

Año disponible: 2002

Título: ORGANIZATION STUDIES

Año disponible: 2000-2001

Título: REVISTA VENEZOLANA DE GERENCIA

Año disponible: 1997-1999
2001- 2005 (Redalyc)

Título: ANALES DE PSICOLOGIA

Año disponible: 1996 - 2005

8.3.2. Indicar si la carrera dispone de una biblioteca o centro de documentación de uso exclusivo.

Si

No



En el caso de haber respondido afirmativamente, indicar además:

Nombre de la Biblioteca /Centro de documentación:

Biblioteca "Elma Kohlmeyer de Estrabou"

Calle: Pabellon Agustin Tosco. Modulo "C" UNC.

Número: s/n **Piso:** n/c **Departamento:**n/c

Localidad Ciudad Univeristaria. Córdoba

Código Postal 5000

Provincia Córdoba

Teléfonos: 4-334196

Fax: 4334061

Correo electrónico: biblio@ffyh.unc.edu.ar

8.3.3. Horarios de atención.

De lunes a viernes de 8:30 hs a 19:45 hs.

8.3.4. Indicar los tipos de servicio ofrecidos .

- a) Préstamos automatizados
- b) Catálogo de consulta automatizado
- c) Correo electrónico
- d) Internet
- e) Página web de la biblioteca
- f) Préstamos interbibliotecarios
- g) Obtención de textos complementarios
- h) Alerta bibliográfica

8.3.5. Espacio total de la sala: 117 m².

Espacio disponible para la consulta: 73 m², con capacidad para 103 asientos

8.3.6. Fondo bibliográfico.

- a) Cantidad total de libros de la biblioteca: 120000 volúmenes.
- b) Cantidad de libros relacionados con la temática del posgrado: 65 volúmenes.
- c) Cantidad de suscripciones a publicaciones especializadas en el tema de la carrera: 0

Indicar las diez principales (título y años disponibles).

Título: ANTHROPOS. REVISTA DE DOCUMENTACION CIENTIFICA DE LA CULTURA

Año disponible: 1987(68-79); 1988(80-91); 1990(104-115 +supl. 2); 1991(116-127); 1992

Título: REVISTA DE PSICOLOGIA GENERAL Y APLICADA

Año disponible: 1967- 2003

Título: Revista Científica de Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales: Departamento de Investigaciones



Año disponible: 2000 v.4(2)
2001 v.5(1)

Título: ACTA PSIQUIATRICA Y PSICOLOGICA DE AMERICA LATINA

Año disponible: 1964 - 1965 / 1970-1978 /1983-1984/ 1993-2005

Título: INVESTIGACIONES EN PSICOLOGIA

Año disponible: 1966 -2004

Título: REVISTA VENEZOLANA DE GERENCIA

Año disponible: 1997-1999
2001- 2005 (Redalyc)

Título: ORGANIZATION STUDIES

Año disponible: 2000 - 2001

Título: PSICOTHEMA

Año disponible: 2002

Título: REVISTA IBEROAMERICANA DE EDUCACIÓN SALUD Y TRABAJO

Año disponible: 1999

Título: ANALES DE PSICOLOGÍA

Año disponible: 1996/2005

8.3.7. Fondo bibliográfico digitalizado.

- a) Cantidad total de libros de la biblioteca: 0 volúmenes.
b) Cantidad de libros relacionados con la temática del posgrado: 0 volúmenes.
c) Cantidad de suscripciones a publicaciones especializadas en el tema de la carrera: 0

Indicar las diez principales (título y años disponibles).



8.3.8. Describir sucintamente el equipamiento informático de la biblioteca e indicar si se encuentra disponible para su utilización por parte de docentes y alumnos de la carrera.

PC. Pentium I o menores cantidad: 11
PC. Pentium II cantidad: 8
PC. Pentium III cantidad: 2
PC. 4 AMD k6. cantidad: 1
PC. Celaron 1 GB. cantidad: 2
Lectoras de Código de Barras. cantidad: 2
Tickeadoras para código de barras. cantidad: 2
Impresoras: Matriz de punto; LX810 cantidad: 5
Impresoras: HP Deskjet 420 cantidad: 2
Impresoras: HP Deskjet 520 cantidad: 1
Impresoras: HP Lasjet 1100 A cantidad: 1
Scanners: AGFA 1212P. cantidad: 1
Grabadora DVD/Cdrom cantidad: 2

8.3.9. Bases de datos, conexión a redes informáticas y a bibliotecas virtuales relacionadas con los objetivos de la carrera.

a) Listar las bases de datos off line disponibles e indicar la edición.

Base PSICODOC (en CD de los años 1997, 1998, 1999, 2000, 2001 a partir de 1998 el CD presenta además de la Base Bibliográfica, autores y obras de historia de la psicología de España y la edición de 5 revistas electrónica.

INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos)

b) Listar los accesos a bases de datos on line o conexiones con otras bibliotecas.

Base de datos: EBSCO.

Biblioteca Virtual de SeCyT

Hemeroteca Científica de Ciencias Sociales Red ALyC (www.redalyc.com)

8.3.10. Describir sucintamente, si corresponde, el plan de desarrollo previsto para los próximos tres años en cuanto a la adquisición de material bibliográfico, publicaciones, accesos a información u otros para la carrera.

Incrementar el volumen de textos específicos de las carreras de postgrado mediante la adquisición de material bibliográfico en distintos soportes: publicaciones periódicas, textos en CD, textos complementarios via internet (full text), y otros.

4. Inversiones en infraestructura y equipamiento.

8.4.1. Indicar la existencia de previsiones para el mantenimiento o el incremento (mediante inversiones) de la infraestructura y el equipamiento de uso específico de la carrera y describirlas. (30

8.4.2. Indicar las erogaciones realizadas y las previstas en infraestructura y equipamiento para la serie de tiempo considerada.

		2003	2004	2005	2006
Infraestructura	Laboratorios y talleres	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
	Salas de clases	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
	Infraestructura de otro tipo	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Equipamiento	Laboratorio	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
	Biblioteca	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
	Informática (hardware, software, redes)	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Total		\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00

5. Otra información

Incluir aquí toda otra información que se considere pertinente. No utilizar más de 15 líneas.

El uso de Biblioteca y del Laboratorio de informática; no son para uso exclusivo de los alumnos y docentes de la CEPTO sino que deben compratirse con otros.



9. SÍNTESIS DE LA AUTOEVALUACIÓN Y PLANES DE MEJORAMIENTO

9.1. Situación actual de la carrera

- a) Señalar los aspectos positivos y negativos de la carrera como programa educativo.
- b) Indicar limitaciones y logros.
A medida que se desarrolle la CEPTO se irán evaluando las limitaciones y logros de esta oferta académica.
- c) Identificar a los responsables de supervisar la realización del análisis de la situación actual de la carrera.
Los responsables de supervisar la situación actual de la CEPTO será el Director y el Comité Académico.
- d) Describir las metodologías utilizadas y los instrumentos de recolección de datos y opiniones empleados.
Se preve la realización de encuestas y grupos focos co los alumnos, docentes e instituciones vinculadas a la CEPTO. A partir de estas evaluaciones se podrán instrumentar planes de mejoramiento.

9.2. Planes de mejoramiento

Considerando las fortalezas y debilidades surgidas del análisis, describir los planes de mejoramiento elaborados teniendo en cuenta la información requerida por el siguiente cuadro (completar un cuadro por cada uno de los objetivos generales definidos).



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CORDOBA
Facultad de Psicología



CURSOS	HS	DOCENTE	Máximo Grado Académico
Tópicos:			
Economía del Trabajo y del Empleo	10	Zavaleta Pineda; María Leticia	Licenciada en Economía
Psicología del Trabajo y de las Organizaciones	20	Montenegro; Roberto Raúl	Magíster en Administración Pública
Características del sujeto y de los agrupamientos humanos	20	Ana Fernández	Licenciada en Psicología
Psicología del Trabajo	20	Mercedes López	Doctora en Psicología
Psicología de las Organizaciones	20	Sergio Agoff	Magíster en Administración Pública
Tórico-Prácticos:			
Intervención en Organizaciones	20	Carlos Altschul	Doctor en Filosofía
Intervención en Formación y Desarrollo	20	Andrea Pujol	Licenciada en Psicología
Intervención en Problemáticas del Empleo	20	César San Emeterio	Licenciado en Psicología
Intervención en Salud y Trabajo	20	Ivan Asse	Magíster en Administración Pública
Asignaturas:			
Psicología Organizacional	10	Néstor Carola	Magíster en Administración de Negocios
Identidad y Cambio	10	Néstor Carola	Magíster en Administración de Negocios
Teoría del Poder	10	César San Emeterio	Licenciado en Psicología
Teoría del Conocimiento	10	Jorge Walter Alejandro Artopoulos	Doctor en Sociología del Trabajo Doctor Internacional Sociedad de la Información y Conocimiento
Gestión de Proyectos	10	David Martínez	Licenciado en Psicología
Procesos decisionales	10	Gustavo Montenegro	Licenciado en Psicología
Liderazgo y Equipos en las Organizaciones	10	Mónica Pan	Licenciada en Psicología
Diseño de Planes de Formación	20	Isabel García	Licenciada en Ciencias de la Educación.
Evaluación de las Competencias –selección de RRHH, evaluación de desempeño, desarrollo de carrera-	20	Andrea Pujol	Licenciada en Psicología
Calidad de Vida en el Trabajo	10	Gustavo Montenegro	Lic. En Psicología
Alternativas al empleo y estrategias de inclusión	10	Silvia Plaza	Lic. En Psicología
Diseño de instrumentos de Gestión RRHH	10	Cecilia Paschini	Magíster en Administración de Negocios.
Definición del rol del psicólogo en el ámbito de las Organizaciones	10	Mónica Pan	Licenciada en Psicología
Trabajo de Trabajo Final	20	Horacio Paulín	Magíster en Ciencias Sociales con Orientación en Metodología de la Investigación Social.
Asignaturas de Optativa:			
Psicología y problemática de género	5	Maite Rodrigou	Magíster en Estudios de la Mujer.
Psicología del Trabajo y Grupos Vulnerables	5	Silvia Plaza	Licenciada en Psicología
Prácticas supervisadas	20	Mónica Pan- Andrea Pujol	Licenciada en Psicología Licenciada en Psicología
TOTAL HORAS PRESENCIALES DE	370		
Horas en Terreno	100		
TOTAL HORAS DEL PROGRAMA	470		
Comité Académico		Ana María Alderete	Licenciada en Psicología



118

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CORDOBA
Facultad de Psicología

ECTO DE CARRERA DE ESPECIALIZACION EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE ORGANIZACIONES.

CIOS CURRICULARES. CONTENIDOS MINIMOS

ESPACIO CURRICULAR	CONTENIDOS MÍNIMOS
ECONOMÍA DEL TRABAJO	<p>Conceptos introductorios de Economía. El mercado de competencia perfecta. La demanda y la oferta de mercado. La demanda que enfrenta la empresa. Elasticidad de la demanda. Factores de la producción. Definición y funciones. La producción y los costos de la empresa en el corto plazo. El nivel óptimo de producción para una empresa competitiva.</p> <p>La Demanda Laboral. La demanda derivada de trabajo. La función de producción a corto plazo. La demanda de trabajo a corto plazo. La empresa perfectamente competitiva y la empresa imperfectamente competitiva. La demanda de trabajo a largo plazo. La demanda de trabajo del mercado. La elasticidad de la demanda de trabajo. Determinantes de la demanda de trabajo.</p> <p>La Oferta Laboral. Modelo básico de la elección entre el trabajo y el ocio. La determinación de la oferta de trabajo. Otras variables que influyen sobre la oferta de trabajo. El modelo del capital humano. La capacitación en el lugar de trabajo.</p> <p>La Determinación de los Salarios en Mercados Competitivos y no Competitivos. El mercado de trabajo perfectamente competitivo. Competencia perfecta en el mercado de productos y en el mercado de trabajo. Monopolio en el mercado de productos y competencia perfecta en el mercado de trabajo. El mercado de trabajo no competitivo. Monopsonio en el mercado de trabajo. Monopolio en el mercado de producto y monopsonio en el mercado de trabajo. Influencia de los sindicatos en la determinación de los salarios. El monopolio bilateral.</p> <p>Otros factores que influyen en el Mercado Laboral. Formas de remuneración laboral. Causas de las diferencias salariales. Efectos de las migraciones y la movilidad laboral sobre los salarios y el empleo nativo. Los sindicatos. Sus objetivos e influencia sobre los salarios, el nivel de empleo y la eficiencia en la asignación de recursos. Influencia de la actividad del Estado sobre los salarios y el nivel de empleo. El salario mínimo.</p> <p>La Determinación del Empleo, el Desempleo, los Salarios y la Inflación. Modelos macroeconomicos de la determinación del empleo. Modelo Clásico y modelo Keynesiano. Tipos de desempleo: desempleo friccional, estructural, voluntario e involuntario. Políticas económicas para reducir el desempleo. Los salarios y la inflación. La inflación salarial. La curva de Phillips.</p> <p>El entorno macroeconómico y el mercado laboral. Los ciclos económicos y el mercado laboral. Globalización de la economía y mercado laboral. Cambio tecnológico y empleo. El enfoque macroeconómico de la flexibilidad laboral. El mercado laboral en la Argentina de fin de siglo.</p>
PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y LAS ORGANIZACIONES	<p>Señalamiento de formas y características históricas de las organizaciones. Exploración de transformaciones sociales que posibilitaron la emergencia de las organizaciones modernas. Contexto histórico-social: condición de posibilidad de las formas organizacionales. Características históricas de distintas formas de organización. Condiciones de emergencia de las organizaciones modernas. La expansión de las formas organizacionales en la Modernidad. Transformaciones en las formas organizacionales. Expansión de las grandes unidades</p>



	<p>organizacionales.</p> <p>Exploración de las condiciones de surgimiento y características generales de las principales Escuelas en Teoría de la Organización. Construcción de los espacios, concepción de los agentes sociales, expectativas de comportamiento. Características de la comunicación. Escuela de la Administración Científica. Escuela de la Interacción Humana. Escuela Estructuralista. Escuela sistémica (primera y segunda cibernética).</p> <p>Una concepción multidimensional de las instituciones. La dimensión institucional en las organizaciones. La organización como dimensión real-funcional de las instituciones. Grupos, organizaciones e instituciones. Las tres dimensiones de las instituciones. La intervención organizacional y la intervención institucional. El socioanálisis y el análisis institucional.</p> <p>Procesos sociales actuales, nuevas tecnologías y globalización. Efectos en los espacios sociales e institucionales. Transformaciones económicas y sociales. Tecnologías de la Información y la Comunicación. Las ciberculturas. Incertidumbre, precariedad y efectos en las organizaciones.</p>
<p>ORIAS DEL ETO Y DE LOS UPAMIENTOS MANOS</p>	<p>Herramientas para pensar la subjetividad: Noción de campo de problemas de la subjetividad. Crítica a la concepción de un modo universal de subjetivación. Heterogénesis de la subjetividad. Crítica a pensar la subjetividad como interioridad. Los procesos de significación colectiva: lo imaginario social. La relación deseo-poder. La producción socio-histórica de la modernidad: el individuo. Visibles e invisibles. Las transformaciones de los lazos sociales en la modernidad tardía. Transformaciones de los instituidos y sus modos de subjetivación. Los procesos de marginalización y exclusión.</p> <p>Especificidad de lo grupal: Lo grupal como campo de problemática. Los tres momentos epistémicos: un ordenamiento de los saberes grupales. Dispositivos técnicos. Demandas socio-históricas. Campo de visibilidad e invisibilidad. La elucidación crítica: un modo de lectura. La multiplicidad. El texto como productor de sentidos. Aproximaciones a una lectura de la producción grupal: latencia y producción de invisibles. Especificidad de lo grupal: elucidación crítica del concepto de identificación. La identificación como fundamento subjetivo de las formaciones colectivas. Producciones imaginarias. La multiplicación dramática como herramienta para imaginarizar espacios de trabajo.</p>
<p>LOGÍA DEL AJO</p>	<p>Modernidad tardía, trabajo y subjetividad. Modernidad tardía: globalización y la era de la información. Crisis del Estado de Bienestar y Políticas Sociales. Cambios sociales, económicos y políticos: la cuestión social. Transformación de instituciones sociales y de lazo social en la Modernidad Tardía. Producción de subjetividad: diferenciación por género. Análisis del concepto de trabajo. Principales modelos teóricos en la Psicología del Trabajo. Globalización y nuevo paradigma productivo: impacto diferencial por género, sector social y segmento etario. Trabajo: tiempo, espacio y subjetividad. Escenarios laborales en la era del saber: innovación tecnológica y oportunidades por género. Transformación de los lugares de hombres y mujeres en los espacios del trabajo.</p> <p>Trabajo y Subjetividad: viejos y nuevos contratos. Trabajo: empleo, desempleo, autoempleo. Emprendimientos y nuevas modalidades laborales. Innovaciones tecnológicas, globalización, flexibilidad: impactos por género, edad y clase. El trabajo: organizaciones y valores vigentes. La cultura organizacional: varones y mujeres en funciones directivas: nuevas perspectivas en management y liderazgo. Tecnología: género y generación. Vinculaciones entre trabajo y subjetividad. Creatividad, aprendizaje, stress, satisfacción, desgaste, desarrollo de potencial humano. Trabajo: salud, enfermedad, padecimiento, calidad de vida.</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CORDOBA
Facultad de Psicología



PSICOLOGÍA DE
ORGANIZACIONES

La asignatura se despliega en tres bloques temáticos que se corresponden con las temáticas apuntadas en la presentación realizada:

El conflicto entre individuo y organización, la motivación y satisfacción en el trabajo y el liderazgo como proceso organizacional.

Se trabajan los temas clásicos de la psicología organizacional en la tradición de la escuela de las relaciones humanas. Se abordan los temas del conflicto entre individuo y organización, la motivación y satisfacción en el trabajo y el liderazgo como proceso organizacional. Se exploran los primeros límites disciplinarios que bosquejan el espacio de la psicología en las organizaciones.

La oposición institución-organización. La dimensión cultural y los imaginarios sociales y la singularidad de las organizaciones. Recuerdo y memoria institucional.

Se incorpora la perspectiva psicoanalítica y, con ella, la oposición institución-organización. La dimensión cultural y los imaginarios sociales que tejen la trama de vínculos entre los sujetos. Se entiende que la conceptualización psicoanalítica habilita la perspectiva de la psicología de las organizaciones, como intentando dar cuenta de las singularidades que expresan la especificidad cultural de la organización.

La psicociología de las organizaciones y los niveles de análisis. La implicación en el espacio de trabajo. Calificación y Competencia como analizadores de la organización.

Tratamiento del abordaje de la psicociología de las organizaciones, como un intento de sintetizar los aportes de la psicología y sociología de las organizaciones tradicional y los del psicoanálisis. Finalmente dedica una segunda parte a la cuestión de la implicación en el espacio de trabajo a partir del juego de dos conceptos puestos como analizadores de la dinámica organizacional: calificación y competencia

INTERVENCIÓN EN
ORGANIZACIONES

Crisis y lisis en las organizaciones. Disparadores de un proceso de cambio.

De los resultados a las actividades y competencias en diversos tipos de organizaciones.

Empresas, ONGs, organismos públicos, escuelas, hospitales, etcétera.

De qué se habla cuando se dice intervención.

El aporte del psicólogo en la construcción de la subjetividad.

Cuadrantes: Criterios e instrumental para operar en organizaciones.

Intimidad con el Cliente, Innovación en Productos / Servicios, Excelencia Operativa.

Casos recientes. Teoría de la práctica. Dermatoesqueleto.

Situación actual en las organizaciones.

Conducción y prácticas gerenciales en la Argentina.

Burke-Litwin y Proyectos de cambio.

Nadler: Sugerencias operativas para practicantes reflexivos.

INTERVENCIÓN EN
FORMACIÓN Y
DESARROLLO

La organización calificante: nuevos supuestos en la gestión de la formación. De la capacitación del personal a las organizaciones como comunidades de aprendizaje. La necesidad del aprendizaje organizacional: itinerario y revisión del concepto. Estilos de aprendizaje organizacional y mecanismos de gestión del conocimiento en la empresa. El papel de los actores en los actuales enfoques de formación.

La noción de "competencia" como soporte de las acciones de capacitación y desarrollo. El capital intelectual de la organización: de las calificaciones a las competencias. La competencia como "analizador". Modelos teórico-metodológicos. La teoría de la formación en la acción, experiencias y resultados



	<p>La potencialidad del saber implícito y el quiebre de rutinas. Ingeniería de la Formación. Ingeniería de la formación. Concepto y experiencias. Fases de la ingeniería de la formación: diagnóstico, diseño, implementación y evaluación. Enfoques y estrategias de diseño: el equilibrio calidad/costos. Tensiones predominantes en las decisiones de la formación: sujeto/organización; corto plazo/largo plazo; cultura deseada/cultura dominante; teoría/práctica; adentro/afuera. Herramientas de gestión de la formación. Herramientas clave en la gestión de la formación: el aporte de las técnicas cualitativas. Dispositivos para la gestión "situada" de la formación. Problemas en la construcción de criterios e indicadores de gestión. Herramientas de registro de producción de conocimientos.</p>
<p>INTERVENCIÓN EN PROBLEMÁTICAS DEL EMPLEO</p>	<p>El funcionamiento de los mercados de trabajo. Factores que intervienen en la regulación de los mercados de trabajo (leyes, actividad económica, pautas culturales, educación, competencias, etc.). La problemática del empleo como problemática social, como problemática organizacional y como problemática subjetiva: articulación de estas dimensiones y su relación potencialmente conflictiva. Grupos vulnerables en los mercados de trabajo. Políticas hacia los grupos vulnerables en relación al empleo y el trabajo. Roles posibles del estado y de las organizaciones del tercer sector en las intervenciones en problemáticas del empleo. Presupuestos subyacentes en las intervenciones en problemáticas del empleo. La dinámica de la construcción de la subjetividad, inscripción social y desarrollo de competencias en el marco de la actividad del trabajo. La problemática de la inserción laboral y el desarrollo de competencias ante la falta de espacios de trabajo y aprendizaje. El rol de pasantías y leyes laborales facilitadoras de la inserción laboral. Relación entre educación, competencias e inserción laboral. La intervención psicológica en prevención y reparación de problemáticas del empleo. La subjetividad y la flexibilidad. La intervención interdisciplinaria y la formación de equipos interdisciplinarios para intervención en problemáticas del empleo. Estrategias de intervención: talleres, tutorías laborales, evaluación de potencialidades, asistencia clínica laboral, outplacement, marketing personal. El rol de la economía social en la generación de alternativas al empleo. Posibilidades de intervención. Trabajo en instituciones, grupos, individuales y en comunidad. Ventajas y desventajas de cada modalidad de intervención.</p>
<p>INTERVENCIÓN EN SALUD Y TRABAJO</p>	<p>A partir de la necesidad de dar cumplimiento con los objetivos antes detallados, los contenidos de la materia se desarrollaran a partir de tres ejes: Definición de trabajo. La noción de "actividad subjetivante" en la obra de Dejours. La distinción entre Labor, Trabajo y Acción. Una aproximación a los conceptos de Hannah Arendt. El trabajo como "empleo" y como "actividad socialmente útil". La distinción entre técnica y trabajo. La relación entre salud y trabajo. Definiciones de salud y salud mental y el lugar del trabajo en ellas. Aportes de la Sociología, la Antropología y el Psicoanálisis. La Epidemiología Social. La relación entre proceso de trabajo y salud. Los modelos fordistas y post-fordistas y su impacto en la salud. Los conceptos de fatiga, stress y desgaste laboral. Condiciones de trabajo y salud. El Síndrome de "Burn out" y "Moving" El trabajo y la subjetividad. La función del trabajo en la construcción de la subjetividad. Los aportes de Dejours y la Psicodinámica del trabajo. El trabajo y</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CORDOBA
Facultad de Psicología

182

	<p>las identidades individuales y colectivas. El concepto de alienación. El problema del desempleo. La crisis de la sociedad salarial. La desafiliación. La exclusión y sus efectos en la subjetividad. Las políticas de empleo como forma de abordaje de esta problemática. El trabajo como instrumento al servicio de la Rehabilitación en los Trastornos Mentales. Psicosis, Trabajo y Estabilización. Los aportes del Psicoanálisis. Las experiencias de Laborterapia. Talleres Protegidos. La Rehabilitación Socio Laboral.</p>
CULTURA ORGANIZACIONAL	<p>Teorías sobre la cultura organizacional. Distintas escuelas. Valoración de la posibilidad de operacionalizarlas. Aportes para una sistematización. Formas de manifestación de la cultura. Interrelación entre fines, objetivos, estructura, tecnología y contexto. Formas de generación, desarrollo y mantenimiento de la cultura. Metodologías para el análisis de la cultura de una organización. Valoración o descripción de la cultura. ¿Existe una cultura "buena"? Aspectos funcionales y disfuncionales de una cultura. La cultura como mito. Intentos de realizar una tipología de culturas organizacionales. Transformación y/o cambio de culturas. Factores externos e internos que facilitan o impiden un cambio cultural. Casos especiales: Fusiones y Adquisiciones de empresas. El rol posible de un consultor o facilitador externo en el cambio cultural</p>
IDENTIDAD Y CAMBIO	<p>Identidad organizacional. Concepto de identidad organizacional. Dimensiones de la identidad. Semejanzas, diferencias, superposiciones, con los conceptos de cultura, ideología, imagen, y proyecto. Marco teórico. Un enfoque conceptual para entender y actuar en las organizaciones. La organización como sistema sociotécnico estructurado. El concepto de autoorganización. El cambio. La dinámica instituido-instituyente. La paradoja del cambio en las organizaciones. Las limitaciones explicativas del concepto de resistencia al cambio. Carácter instrumental de la invariancia. La clausura organizacional. El cierre del sistema sobre sí mismo. Tipos de cambios planificados. Tipos de cambios no planeados. Intervención del Psicólogo en los procesos de cambio. Antecedentes en el Desarrollo Organizacional y en la Consultoría de Procesos. Análisis Institucional. Análisis Organizacional. El modo de conocer: Realismo y constructivismo. La posición del operador organizacional. Marco teórico. Metodología. Encuadre de la situación. Planificación del cambio. Especificidades del diseño, planificación, ejecución y evaluación de un proyecto de cambio social, por oposición a otros tipos de proyecto. ¿Qué cambio se proyecta? ¿El tipo de cambio "posible" o el "necesario"? Análisis de los factores externos e internos que favorecen o dificultan los cambios. Aportes desde la Administración y de los escritos de Gerencia. Selección de algunos. Caracterización y valoración de estos aportes. Las recetas clásicas del Paradigma de la Simplicidad para introducir cambios. La Receta Universal o el Universo de recetas. Hacia un modelo situacional o contingente para la elaboración de una estrategia de cambio planificado. Factores a tener en cuenta.</p>
CON DEL	<p>La dinámica del poder desde las diferentes perspectivas sociológicas, antropológicas, psicológicas y de la teoría política. La incidencia del poder en el ámbito de las relaciones de trabajo. Su importancia en la determinación de los mecanismos de gestación de marcos</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CORDOBA
Facultad de Psicología

183

	<p>regulativos legales. Ideología, poder y discurso: el ejercicio performativo del discurso como ejercicio de poder. El poder y la negociación. La incidencia del poder en los espacios organizacionales. La organización como un espacio de poder y de estrategias de poder. Diferentes modalidades organizativas y jurídicas como determinantes de diferentes distribuciones y estrategias de poder. La importancia de la gestión del poder para poder realizar intervenciones a nivel social y a nivel organizacional. Identificación de diferentes juegos o estrategias de poder. El poder y la organización del trabajo. Poder y participación. Poder y pertenencia organizacional. El poder como un contrato. Poder implícito y explícito. El poder como semblante. Diferentes tipos de poder e influencia en la teoría clásica weberiana y fuentes del poder. El poder en las organizaciones totales. Diagnóstico diferencial de la estructura y distribución de los factores de poder en las organizaciones. Modalidades de gestión del poder desde los diferentes lugares institucionales de intervención del psicólogo. Ejercicio del poder y salud en las organizaciones.</p>
ESTI OCIMIENTO	<p>Sociedad del Conocimiento (Brown y Duguid, Wurman) y la gestión de los conocimientos en América Latina (Supervielle y Quiñones). La situación en Argentina (Walter). Conceptos y distinciones básicas: Gestión de la información vs. gestión de los conocimientos (Davenport y Prusak). Conocimiento tácito vs. explícito y espiral de la creación de conocimientos (Takeuchi y Nonaka). Estrategias básicas de gestión de la información (Nohria y otros) Comunidades de práctica (Wenger). Principios de diseño de sistemas de comunicación-valorización (Wurman) Redes, tecnología informática y contenidos: hard, soft y bites de la sociedad del conocimiento (Marwick;). La gestión del conocimiento en las Universidades y organismos de CyT: el rol de las bibliotecas universitarias (caso preparado por Jorge Walter). La empresa red y la gestión de los conocimientos en la empresa red (caso Tenaris, preparado por Alejandro Artopoulos)</p>
STI YECTOS	<p>Definiciones y conceptos. Qué es un proyecto. Qué es la Gestión de Proyectos Estructura para la gestión de proyectos. Fases y ciclo de vida de un proyectos. Procesos e interacción en la gestión de proyectos. Iniciación: funciones básicas del director de proyectos. Planificación: tareas y funciones. Ejecución: gestión de los Recursos Humanos. Control y cierre: Herramientas y técnicas de gestión de proyectos (Software de Gestión de Proyectos) Formación de Equipos de Trabajo. Aprendizaje: desarrollo del pensamiento estratégico. Modelos y estrategias. Dirección y liderazgo</p>
ESOS SIONALES	<p>La organización como proceso de cognición y su relación con otros modelos. Los procesos decisorios en el marco del Aprendizaje organizacional. Principios y supuestos básicos. La organización como procesador de problemas y pensamiento complejo. Niveles de impacto de la dinámica cognitiva.</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CORDOBA
Facultad de Psicología



	<p>el modelo de competencias: conductual, funcional y constructivista. La gestión del desempeño como gestión del saber y la implicación: la administración del desempeño.</p>
<p>IDAD DE VIDA EL TRABAJO</p>	<p>La calidad de vida en el trabajo. Concepto, tradiciones y enfoques. La tradición crítica y el concepto de alienación. La tradición funcionalista y los parámetros funcionalistas de calidad de vida.</p> <p>Los supuestos social constructivistas. El trabajo y el aprendizaje desde una perspectiva socio-histórica. El protagonismo y la conciencia en el desarrollo interaccional. El concepto de generatividad personal, productiva e interaccional.</p> <p>Las variables del diagnóstico e intervención en la calidad de vida del ámbito del trabajo. El foco en la dinámica de definición de propósitos. La variable de definición estructural. La variable interaccional. La dinámica de confianza. Dinámica y patrones en el diseño de compromisos. Procesos decisorios y conversacionales. La emocionalidad y la dinámica de procesamiento de estados de ánimo.</p>
<p>TERNATIVAS AL LEO Y RATEGIAS DE USION</p>	<p>Alternativas al empleo. Autoempleo- Autogestión organizativa. Otras estrategias de inclusión. Construcción social, aprendizaje colectivo, generación de nuevas estrategias y contexto. Sustentabilidad de los proyectos de inclusión en el mercado laboral. Apuntalamientos y desapoyaturas. Sustentabilidad de los proyectos de inclusión.</p>
<p>NO DE RUMENTOS GESTIÓN DE CURSOS ANOS</p>	<p>La medición del comportamiento y la Gestión de RRHH.</p> <p>Desarrollo de conceptos claves: Problema, objetivos, variables, indicadores.</p> <p>Principales Técnicas de recolección de datos. Ventajas y limitaciones.</p> <p>Instrumentos de Medición para la Gestión de Recursos Humanos.</p>
<p>STRUCCIÓN ROL ESIONAL</p>	<p>La relación psicólogo organización. La relación psicólogo - trabajador. Psicólogo - empresario o directivo de la organización convocante. La construcción del rol: un problema técnico, un problema ético, un problema de posicionamiento. Su complejidad vincular. Neutralidad y posicionamiento. Investidura e implicación. Fundamento teórico, pericia técnica. Asesoramiento, consultoría y gestión.</p> <p>Los psicólogos en equipos interdisciplinarios intra - organización (área de RRHH y otras inclusiones). Participación en equipos disciplinarios e interdisciplinarios como consultores externos. La relación intraequipo. Producción disciplinaria y aporte interdisciplinario.</p> <p>Los problemas de la contratación. Negociación. Tiempo, espacio, dinero y responsabilidades.</p> <p>Los avatares de la construcción del rol en distintos tipos de intervención: formación de RRHH, análisis organizacional, procesos de cambio cultural, selección de personal, procesos de desvinculación, entre otros.</p> <p>El cierre del vínculo de trabajo. Seguimos construyendo el rol.</p>
<p>ARIO DE AJO FINAL</p>	<p>La problematización en la investigación y en el análisis de las prácticas profesionales:</p> <p>Las relaciones entre el problema y preguntas de investigación, los antecedentes, los objetivos del proyecto y el papel de la teoría.</p> <p>Posicionamiento teórico-epistemológico en la investigación/intervención. Precauciones éticas.</p> <p>La relación problema-método:</p> <p>La elaboración de una estrategia metodológica para abordar el problema planteado.</p> <p>Enfoques metodológicos y recursos técnicos en la recolección y en el análisis de los datos en el proceso de análisis.</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CORDOBA
Facultad de Psicología

185

	<p>El diseño organizacional en los procesos decisorios cotidianos. Autopoiesis y patrones de interacción y decisión organizacional. Interacción y acoplamiento estructural cognitivo. Procesos cognitivos de y en la organización. La conversación desde la perspectiva de los procesos decisorios. Procesos decisorios como unidad de observación y desarrollo de la capacidad de aprendizaje organizacional. Focos de observación e intervención en la dinámica cognitiva. La dirección como base del dispositivo decisorial. El sistema de dirección. La concepción de dirección y sus consecuencias. Las habilidades directivas como competencia individual. La habilidad directiva como competencia de conjunto directivo. Aprendizaje en equipo y proceso de abordaje de problemas</p>
<p>GRUPOS Y TIPOS EN LAS ORGANIZACIONES</p>	<p>Los grupos en las organizaciones. Breve revisión de conceptos de grupo y organización. Incidencia de los distintos marcos teóricos en las modalidades de lectura e intervención. Los grupos existentes en las organizaciones. Hacia un esbozo de clasificación en función de diseños de intervención sobre ellos. El lugar del cuerpo y la palabra en ellos. Grupos on line y similares. Los grupos diseñados ad hoc para abordar la organización. La lectura del acontecer grupal. Su abordaje. Distintas herramientas técnicas. La producción grupal y el dispositivo que les da lugar. El contexto organizacional en la producción grupal. El papel de los grupos en la producción organizacional. La lectura de la producción y el funcionamiento grupal para la toma de decisiones organizacionales. Grupos, roles y liderazgos en la complejidad organizacional. Coordinación de grupos y sistema de autoridad. El lugar del psicólogo en los grupos en organizaciones.</p> <p>Equipos de trabajo. Conceptualización en torno a esta herramienta. Modalidades de constitución. Los problemas de la constitución y de su sostenimiento. Implicación y motivos. Logros, resultados, reconocimiento, procesos y producción grupal. Evaluación del desempeño de equipos de trabajo. Disolución de equipos de trabajo. Los grupos más allá de las fronteras organizacionales. Su repercusión en los fenómenos grupales intraorganizacionales.</p>
<p>DESARROLLO DE PROCESOS DE FORMACION</p>	<p>La elaboración de Planes de Estudio y Programas. Algunos planteamientos en la relación enseñanza y aprendizaje. Configuraciones y metodologías. Puntos de articulación y problemas de diseño.</p> <p>Integración de Programas. Especialización y Desespecialización. Desarrollo de actitudes. Sensibilización. Desarrollo de habilidades específicas para una función. Desarrollo de habilidades para la interacción y el intercambio.</p> <p>Estrategias. Trabajo en equipo. Simulación. Resolución de Casos</p>
<p>GESTIÓN DE LAS COMPETENCIAS: Evaluación de rrhh, Evaluación de desempeño, Desarrollo de carrera-</p>	<p>De las calificaciones a las competencias. Nuevas perspectivas en la gestión de recursos humanos. El modelo de competencias y el desarrollo de las capacidades productivas. La dimensión emocional en las prácticas de trabajo. El concepto de competencias como analizador. Las competencias sociales. Los sistemas de competencia laboral.</p> <p>La gestión por competencias en la empresa. La gestión de competencias y los procesos de aprendizaje. El papel de la gestión de competencias en relación a las estrategias de crecimiento de la organización.</p> <p>Las competencias en la gestión del desempeño. El papel de las competencias en la "profesionalización" de la gestión de los recursos humanos. El concepto de competencia como componente privilegiado para una planificación integrada de la gestión de recursos humanos. Métodos y herramientas que intervienen en la planificación de los recursos humanos. En la definición de ocupaciones. En el acompañamiento del desempeño. En la revisión del desempeño. Tres enfoques en</p>



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CORDOBA
Facultad de Psicología

126

	<p>La triangulación como herramienta de validación de las reflexiones y análisis sobre la práctica. Sistematización y comunicación de informes.</p>
<p>BAJO Y PROBLEMAS DE GÉNERO</p>	<p>La relación de las mujeres con el trabajo. Conceptos centrales: Producción, Reproducción y División sexual del trabajo. El impacto de la globalización en las economías y el trabajo rentado de las mujeres. El trabajo socialmente necesario de las mujeres: trabajo doméstico y trabajo comunitario. Segmentación del trabajo remunerado. Trayectorias laborales de las mujeres: su articulación con trayectorias familiares. Procesos de subjetivación de las mujeres y el trabajo: sentidos y prácticas del mismo.</p>
<p>ESTADO DE BAJO Y GRUPOS VULNERABLES</p>	<p>Criterios para la identificación de grupos vulnerables ante el mercado laboral. Bases de la vulnerabilidad. Vulnerabilidad y fortalezas. Estrategias de afrontamiento. La dinámica de la exclusión y las estrategias de resistencia.</p>
<p>TEMA DE PRÁCTICAS SUPERVISADAS</p>	<p>Concepto de Comunidad de Prácticas. El practicum reflexivo y los procesos de profesionalización. El saber, la experiencia y la profesionalidad. Proyecto profesional y construcción del rol. La clínica de casos como herramienta de desarrollo.</p>