


EXP-UNC: 0021541/2008

Universidad Nacional

de

Córdoba
República Argentina
VISTO:

Las actuaciones del epígrafe, relacionadas con la carrera de Especialización en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (CEPTO) de la Facultad de Psicología, cuyo proyecto de creación fuera aprobado por Resolución 188/07 de este H. Consejo (fs. 190/236); y

CONSIDERANDO:

Que, tramitada la validación del referido proyecto por ante del Ministerio de Educación de la Nación, el mismo recibió observaciones por parte de la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU), según informes de fojas 239/269 y 285/303, las que fueron plasmadas en el nuevo proyecto elevado por esa unidad académica mediante Resolución 452/08 (fs. 429/493vta.), modificando el aprobado por la citada R.HCS 188/07;

Que, reunido el Consejo Asesor de Posgrado, éste sugiere dar curso favorable al trámite de las modificaciones introducidas, según se desprende de su intervención de fojas 497;

Lo expresado en igual sentido a fojas 498 por la Subsecretaría de Posgrado de la Secretaría de Asuntos Académicos;

Lo aconsejado por la Comisión de Vigilancia y Reglamento en su despacho de fojas 500;

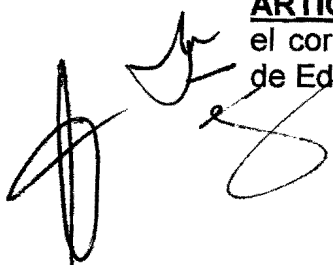
Por ello:

**EL H. CONSEJO SUPERIOR DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA**

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- Aprobar las modificaciones realizadas al proyecto de creación de la carrera de Especialización en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (CEPTO) de la Facultad de Psicología aprobado por Resolución HCS 188/07, el cual obra a fojas 429/493/vta. y en fotocopia integra el cuerpo de la presente.

ARTÍCULO 2°.- Encomendar a la Subsecretaría de Posgrado que realice el correspondiente trámite de validación y seguimiento ante el Ministerio de Educación de la Nación.





Universidad Nacional

2/2

EXP-UNC: 0021541/2008

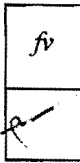
de

Córdoba

República Argentina

ARTÍCULO 3°.- Tome razón el Departamento de Actas, comuníquese y pase para su conocimiento y efectos a la Facultad de Psicología y a la Secretaría de Asuntos Académicos –Subsecretaría de Posgrado.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL H. CONSEJO SUPERIOR A DIECISIETE DÍAS DEL MES DE MARZO DE DOS MIL NUEVE.



Mgter. JHON BORETTO
SECRETARIO GENERAL
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA

Prof. Dr. GERARDO D. FIDELIO
VICERRECTOR
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA

RESOLUCIÓN N°: 148



Exp-Unc:0021541/2008
(75/05/09226)

VISTO

La propuesta de Carrera de Especialización en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (CEPTO) elevado por la Secretaría de Postgrado de esta Facultad; y

CONSIDERANDO

Que la Carrera de Especialización en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones fue aprobada en general por el Honorable Consejo Directivo de la Facultad de Psicología por medio de la Res. HCD N° 359/06.

Que el Honorable Consejo Superior de la UNC aprobó la creación de la Carrera de Especialización en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones mediante la Resolución N° 188/07.

Que con fecha 20 de abril del año de 2007, la carrera fue elevada para su evaluación a la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU).

Que la CONEAU, mediante el procedimiento de correr vistas, solicita modificaciones al Reglamento y a la denominación de algunas asignaturas de la carrera, las cuales son respondidas satisfactoriamente.

Que la CONEAU por medio del dictamen del día 1 de septiembre de 2008 recomienda que se otorgue el reconocimiento oficial provisorio de su título a la Carrera de Especialización en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Por ello, en la sesión del día de la fecha sobre tablas y por mayoría

EL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA

RESUELVE

Artículo 1º: Aprobar las modificaciones realizadas al Proyecto de Creación y la Realización de la Carrera de Especialización en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones (CEPTO), cuyo Formulario de Presentación, Cuadro de Síntesis, Programas y Reglamento que obran en anexos 1 al 5, todos los cuales forman parte integrante de la presente.

Artículo 2º: Protocolícese, comuníquese, notifíquese y archívese

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGIA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA A LOS DOCE DIAS DEL MES DE NOVIEMBRE DE DOS MILOCHO.

RESOLUCIÓN N° 452 108

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA HCD
FACULTAD DE PSICOLOGIA




PATRICIA ALTAMIRANO
DECANA
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Cuadro de Síntesis de las modificaciones realizadas al proyecto de creación de la Carrera de Especialización en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones correspondientes al plan de estudio y al Reglamento según recomendaciones de la CONEAU

EN EL PLAN DE ESTUDIOS	
Aprobadas por Res. HCD 359/06 y Res. HCS 188/07	Modificaciones
Asignatura: CT4: Psicología del Trabajo	Asignatura: CT4: Trabajo, lazo social y subjetividad
Asignatura CT5: Psicología de las Organizaciones	Asignatura CT5. Perspectivas psicológicas en el abordaje de las Organizaciones
Seminario: S2 Identidad y Cambio	Seminario S2. Identidad y Cambio en las Organizaciones
Seminario. S3. Gestión del Poder	Seminario: S3. Gestión del Poder en las Organizaciones
Seminario: S4. Gestión del Conocimiento	Seminario: S4 Gestión del Conocimiento en las Organizaciones
Seminario: S13. Construcción del rol del psicólogo en el ámbito de las organizaciones	S13. Construcción del rol profesional
EN EL REGLAMENTO	
<p>Artículo 27º: Para conservar la condición de alumno regular se deberán cumplimentar los siguientes requisitos:</p> <p>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.</p> <p>b) Haber cumplido con las obligaciones arancelarias y la documentación requerida al comenzar el cursado de cada semestre.</p> <p>c) Haber aprobado el 100% de las actividades curriculares y haber cumplido el 100% de las obligaciones arancelarias</p> <p>d) La regularidad en cursos teóricos, cursos teórico prácticos, seminarios y talleres será de (6) seis meses.</p> <p>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</p>	<p>Artículo 27º: Para conservar la condición de alumno regular se deberán cumplimentar los siguientes requisitos:</p> <p>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.</p> <p>b) Haber cumplido con las obligaciones arancelarias y la documentación requerida al comenzar el cursado de cada semestre.</p> <p>c) La regularidad en cursos teóricos, cursos teórico prácticos, seminarios y talleres será de (6) seis meses.</p> <p>d) 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</p>


 C.A. CRISTINA DE LA CRUZ
 SECRETARIA HCD
 FACULTAD DE PSICOLOGIA



Doc A ENCO 452 / 0

<p>Artículo 29º: Para formular el proyecto de trabajo final el alumno deberá tener aprobado 40% de las actividades curriculares, incluido el Seminario del Trabajo Final</p>	<p>Artículo 29º: Para presentar el proyecto de trabajo final el alumno deberá cumplir con los siguientes requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none">a) Tener cursadas la totalidad de las asignaturas de la carrera;b) Haber aprobado al menos el 50% de las mismas;c) Haber cursado o estar cursando el seminario de trabajo final; yd) Haber cumplimentado la totalidad de las obligaciones arancelarias devengadas hasta esemomento.
<p>Artículo 47º: Una vez que el alumno haya aprobado el 40% de los cursos (incluido el Seminario de Trabajo Final, que tiene carácter preparatorio) el alumno podrá formular y presentar el proyecto de Trabajo Final bajo la orientación de un director.</p>	<p>Artículo 47º: El desarrollo del trabajo final se realiza bajo la orientación y asesoramiento de un director y, al momento de la presentación del proyecto, el alumno deberá cumplir con los requisitos enunciados en el artículo 29 del capítulo 6 del presente reglamento.</p>

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA HCP
FACULTAD DE PSICOLOGIA



SOLICITUD DE ACREDITACIÓN

Δηρο2KHC0452/0

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

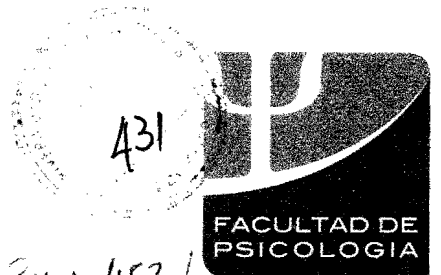
Presencial

ESTRUCTURA DEL PLAN DE ESTUDIOS

Estructurado

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

MA CRISTINA DE LA GRIZ
SECRETARIA HCD
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Zipco 452/04 D. Nezo 2

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"/>

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA FCE
FACULTAD DE PSICOLOGIA

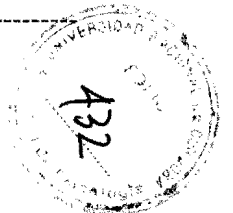
CUADROS DE SÍNTESIS DE INFORMACIÓN

A continuación se suministra una serie de cuadros que sintetizan la información que está disponible en la solicitud de acreditación en forma desagregada (fundamentalmente en las distintas fichas). El objeto de estos cuadros es contribuir a la construcción de juicios valorativos por parte de la carrera (en su autoevaluación) y por parte del comité de pares (durante el proceso de evaluación en el ámbito de la CONEAU).

Cuadro I: Pertinencia de la formación de los docentes.

Actividad Curricular	Responsable	Docentes a cargo	Disciplina	Subdisciplina	Especialidad
Intervención en formación y desarrollo	PUJOL Andrea	PUJOL Andrea	Psicología	Psicología Social	Psicología del Trabajo y las Organizaciones
Grupos y equipos en las organizaciones	PAN Mónica Inés	PAN Mónica Inés	Psicología	Psicología Social	Psicología Organizacional
Cultura Organizacional	CAROLA Néstor Mario	CAROLA Néstor Mario	Psicología	Psicología Laboral	Psicología del Trabajo y de las Organizaciones
Identidad y cambio de las organizaciones	CAROLA Néstor Mario	CAROLA Néstor Mario	Psicología	Psicología Laboral	Psicología del Trabajo y de las Organizaciones
Economía del trabajo y del empleo	ZAVALETA PINEDA MARIA LETICIA EMILIA	ZAVALETA PINEDA MARIA LETICIA EMILIA	Economía	Economía	Economía Laboral
Sociología del trabajo y de las organizaciones	MONTENEGRO ROBERTO RAUL	MONTENEGRO ROBERTO RAUL	Sociología	Sociología del Trabajo	INTERVENCION INSTITUCIONAL
Teorías del sujeto y de los agrupamientos humanos	FERNANDEZ ANA MARÍA	FERNANDEZ ANA MARÍA	Psicología	Psicología Social	GRUPOS, INSTITUCIONES, ESTUDIO DE GENERO
Trabajo, lazo social y subjetividad	LOPEZ Mercedes	LOPEZ Mercedes	Psicología	Psicología Social	Psicología de los Grupos y Psicología Organizacional
Perspectivas psicológicas en el abordaje de las organizaciones	AGOFF SERGIO ALEJANDRO	AGOFF SERGIO ALEJANDRO	Psicología	Estudio Psicológico de Temas Sociales	ANALISIS INSTITUCIONAL
Intervención en organizaciones	ALTSCHUL	ALTSCHUL CARLOS	Psicología	Psicología	


 CRISTINE DE LA CRUZ
 SECRETARÍA
 FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Ítem 3 2400
452

	CARLOS ROBERTO	ROBERTO			
Intervención en salud y trabajo	ASE IVAN	ASE IVAN	Medicina	Salud Pública	PSIQUIATRIA
Gestión del poder en la organizaciones	SAN EMETERIO Cesar	SAN EMETERIO Cesar	Psicología	Psicología Laboral	Psicología de la organizaciones
Gestión del conocimiento en las organizaciones	WALTER JORGE ALEJANDRO	ARTOPOULOS ALEJANDRO MARTIN, WALTER JORGE ALEJANDRO	Sociología	Sociología de la Organización	-----
Gestión de proyectos	MARTINEZ DAVID E.	MARTINEZ DAVID E.	Psicología	Psicología Laboral	-----
Procesos decisionales	MONTENEGRO GUSTAVO	MONTENEGRO GUSTAVO	Psicología	Psicología Social	Psicología del trabajo y las organizaciones
Intervención en problemática del empleo	SAN EMETERIO Cesar	PLAZA Silvia Liliana, SAN EMETERIO Cesar	Psicología	Psicología Laboral	Psicología de la organizaciones
Desarrollo de planes de formación	GARCIA ISABEL CONCEPCION	GARCIA ISABEL CONCEPCION	Educación	Política y Planificación Educativa	Formacion Docente
Taller de practicas de especialidad	PAN Mónica Inés	PUJOL Andrea, PAN Mónica Inés	Psicología	Psicología Social	Psicología Organizacional
Calidad de vida en el trabajo	MONTENEGRO GUSTAVO	MONTENEGRO GUSTAVO	Psicología	Psicología Social	Psicología del trabajo y las organizaciones
Mercado de trabajo y grupos vulnerable	PLAZA Silvia Liliana	PLAZA Silvia Liliana	Psicología	Estudio Psicológico de Temas Sociales	Psicología Comunitaria
Diseño de instrumentos de gestión recursos humanos	PASCHINI MARIA CECILIA	PASCHINI MARIA CECILIA	Psicología	Psicología Laboral	----
Trabajo y problemática de genero	RODIGOU NOCETTI Maite	RODIGOU NOCETTI Maite	Psicología	Estudio Psicológico de Temas Sociales	Estudios de Genero
Seminario de Trabajo final	PAULIN Horacio Luis	PAULIN Horacio Luis	Psicología	Psicología Social	Metodología de la Investigación Cualitativa./Psicología

Area 3 2450 / 452

Construcción del rol profesional	PAN Mónica Inés	PAN Mónica Inés	Psicología	Psicología Social	Educacional Psicología Organizacional
Alternativas del empleo y estrategias de inclusión	PLAZA Silvia Liliana	PLAZA Silvia Liliana	Psicología	Estudio Psicológico de Temas Sociales	Psicología Comunitaria
Gestión de las competencias - selección de recursos humanos, evaluación de desempeño, desarrollo de carrera	PUJOL Andrea	PUJOL Andrea	Psicología	Psicología Social	Psicología del Trabajo y las Organizaciones

Cuadro II: Capacidad para la formación de RRHH.

Nº de ficha	Apellido y Nombre	Local	Título máximo	Nº tesis Dr. dirigidas	Nº tesis Dr. en curso	Nº tesis Mg. dirigidas	Nº tesis Mg. en curso
1	CAROLA Néstor Mario	<input checked="" type="checkbox"/>	Magister	0	0	0	0
2	PUJOL Andrea	<input checked="" type="checkbox"/>	Grado	0	0	1	2
3	ZAVALETA PINEDA MARIA LETICIA EMILIA	<input checked="" type="checkbox"/>	Grado	0	0	0	0
4	AGOFF SERGIO ALEJANDRO	<input type="checkbox"/>	Magister	0	0	0	0
5	ASE IVAN	<input checked="" type="checkbox"/>	Magister	0	0	0	0
6	MONTENEGRO ROBERTO RAUL	<input type="checkbox"/>	Magister	0	0	0	0
7	ARTOPOULOS ALEJANDRO MARTIN	<input type="checkbox"/>	Doctor	0	0	0	0
8	FERNANDEZ ANA MARÍA	<input type="checkbox"/>	Grado	0	0	0	0
9	ALTSCHUL CARLOS	<input type="checkbox"/>	Doctor	2	0	5	0

u

[Handwritten Signature]
 ANA CRISTINA DE...
 SECRETARIA HCE
 INSTITUTO DE PSICOLOGIA



Anexo 3 RHC 108
452


ROBERTO

10	MARTINEZ DAVID E.	<input checked="" type="checkbox"/>	Especialista	0	0	0	0
11	LOPEZ Mercedes	<input type="checkbox"/>	Doctor	0	0	2	1
12	MONTENEGRO GUSTAVO	<input checked="" type="checkbox"/>	Grado	0	0	0	0
13	PASCHINI MARIA CECILIA	<input checked="" type="checkbox"/>	Magister	0	0	0	0
14	GARCIA ISABEL CONCEPCION	<input checked="" type="checkbox"/>	Grado	0	0	0	0
15	WALTER JORGE ALEJANDRO	<input type="checkbox"/>	Doctor	0	3	5	6
16	PAN Mónica Inés	<input checked="" type="checkbox"/>	Grado	0	0	0	1
17	PAULIN Horacio Luis	<input checked="" type="checkbox"/>	Magister	0	0	0	0
18	PLAZA Silvia Liliana	<input checked="" type="checkbox"/>	Grado	0	0	0	0
19	RODIGOU NOCETTI Maite	<input checked="" type="checkbox"/>	Magister	0	0	1	0
20	ALDERETE Ana María	<input checked="" type="checkbox"/>	Grado	2	1	4	1
21	SAN EMETERIO Cesar	<input checked="" type="checkbox"/>	Grado	0	0	0	9

Cuadro III: Trayectoria del cuerpo académico.


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA HCC
FACULTAD DE PSICOLOGIA

N° de ficha	Apellido y Nombre	Cargos desempeñados en docencia	Cargos desempeñados en gestión	Desempeño no académico	Categoría en Organismos de investigación			Comités y jurados
					CONICET	Prog. de Incentivos	Otros	
1	CAROLA Néstor Mario	32	0	106		Categoría 2	<input type="checkbox"/>	6
2	PUJOL Andrea	19	4	19		Categoría 3	<input type="checkbox"/>	3
3	ZAVALETA PINEDA MARIA LETICIA EMILIA	4	1	0		Categoría 4	<input checked="" type="checkbox"/>	2
4	AGOFF SERGIO ALEJANDRO	5	1	1		Categoría 4	<input type="checkbox"/>	0
5	ASE IVAN	4	0	4			<input type="checkbox"/>	1
6	MONTENEGRO ROBERTO RAUL	8	1	0	Investigador asistente		<input checked="" type="checkbox"/>	0
7	ARTOPOULOS ALEJANDRO MARTIN	11	0	0			<input checked="" type="checkbox"/>	0
8	FERNANDEZ ANA MARÍA	2	0	0		Categoría 1	<input checked="" type="checkbox"/>	4
9	ALTSCHUL CARLOS ROBERTO	3	0	0			<input type="checkbox"/>	3
10	MARTINEZ DAVID E.	8	0	2			<input type="checkbox"/>	0
11	LOPEZ Mercedes	10	0	6		Categoría 2	<input type="checkbox"/>	2
12	MONTENEGRO GUSTAVO	17	1	1		Categoría 3	<input type="checkbox"/>	0
13	PASCHINI MARIA	9	0	1				2


 ANA CRISTINA DE LA CRUZ
 SECRETARIA HCD
 FACULTAD DE PSICOLOGIA



Asesor R4100 452 10

CECILIA						<input type="checkbox"/>	
14	GARCIA ISABEL CONCEPCION	3	2	1	Categoría 3	<input type="checkbox"/>	0
15	WALTER JORGE ALEJANDRO	6	0	0	Investigador asistente Categoría 1	<input type="checkbox"/>	2
16	PAN Mónica Inés	9	0	8		<input type="checkbox"/>	1
17	PAULIN Horacio Luis	30	15	15	Categoría 3	<input type="checkbox"/>	8
18	PLAZA Silvia Liliana	12	1	5	Categoría 3	<input type="checkbox"/>	17
19	RODIGOU NOCETTI Maite	24	0	3		<input type="checkbox"/>	3
20	ALDERETE Ana María	29	18	8	Categoría 1	<input type="checkbox"/>	22
21	SAN EMETERIO Cesar	23	2	25	Categoría 4	<input type="checkbox"/>	1



ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA HCC
FACULTAD DE PSICOLOGIA

0

1003 240452 0

Cuadro IV: Producción del cuerpo académico.

Nº de ficha	Apellido y Nombre	Proyectos de investigación donde se desempeña como Director	Proyectos de investigación donde se desempeña como Investigador	Publicaciones con arbitraje	Libros	Capítulos	Publicaciones sin arbitraje	Congresos	Títulos de PI
1	CAROLA Néstor Mario	2	0	0	0	0	0	0	0
2	PUJOL Andrea	2	1	3	0	2	2	11	0
3	ZAVALETA PINEDA MARIA LETICIA EMILIA	0	3	2	1	1	0	3	0
4	AGOFF SERGIO ALEJANDRO	0	3	0	1	1	0	1	0
5	ASE IVAN	2	1	2	0	1	0	0	0
6	MONTENEGRO ROBERTO RAUL	0	2	3	0	3	1	3	0
7	ARTOPOULOS ALEJANDRO MARTIN	0	2	0	1	1	1	0	0
8	FERNANDEZ ANA MARÍA	3	0	5	1	3	6	14	0
9	ALTSCHUL CARLOS ROBERTO	1	0	0	0	1	0	0	1
10	MARTINEZ DAVID E.	1	1	3	0	0	4	0	0

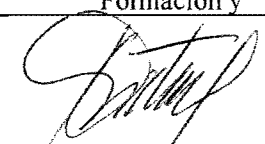

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA HCD
FACULTAD DE PSICOLOGIA



11	LOPEZ Mercedes	3	0	13	0	7	4	2	0
12	MONTENEGRO GUSTAVO	0	2	0	0	0	0	5	0
13	PASCHINI MARIA CECILIA	1	2	0	0	0	0	0	0
14	GARCIA ISABEL CONCEPCION	0	2	0	0	0	0	0	0
15	WALTER JORGE ALEJANDRO	2	1	3	1	6	3	3	0
16	PAN Mónica Inés	1	2	2	2	0	0	6	0
17	PAULIN Horacio Luis	2	1	1	1	8	2	2	0
18	PLAZA Silvia Liliana	3	0	3	1	3	0	2	0
19	RODIGOU NOCETTI Maite	1	2	1	3	2	1	3	0
20	ALDERETE Ana María	3	0	5	0	1	1	4	0
21	SAN EMETERIO Cesar	3	0	2	0	2	0	13	0

Cuadro V: Actividades científico-tecnológicas.

N° de ficha	Nombre actividad	Director del proyecto	Publicaciones con arbitraje	Libros	Capítulos	Publicaciones sin arbitraje	Congresos	Títulos de PI
1	Investigación: Formación y	PUJOL Andrea	2	0	0	0	6	0


 ANA CRISTINA DE LA CRUZ
 SECRETARIA HCD
 FACULTAD DE PSICOLOGIA

Anexo 3 RHC 452 108

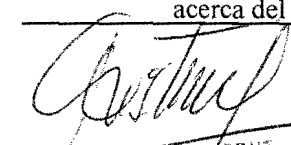
2	aprendizaje en las pymes: dimensiones relevantes en los procesos de aprendizaje de las empresas del sector lácteo. Investigación: La gestión de la participación del personal en las innovaciones organizacionales en los últimos diez años. El sector aceitero cordobés.	CAROLA Nestor	0	0	0	0	1	0
3	Investigación: La problemática del trabajo en los trabajos finales de la carrera de psicología de la UNC	PUJOL Andrea	0	0	0	0	1	0
4	El Fracaso de jóvenes vulnerables en mercados de trabajos formales	PUJOL Andrea	0	0	0	0	3	0
5	Proyecto organizacional en PyMEs de la ciudad de Córdoba.	CAROLA Nestor Mario	0	0	0	0	2	0
6	Empresas Recuperadas: una mirada psicosocial hacia su sustentabilidad	PAN Mónica Inés	0	0	0	0	2	0
7	Los procesos de construcción subjetivos y grupales de	PUJOL Andrea	2	0	1	0	7	0

	posicionamientos y estrategias alternativas de integración social de jóvenes socialmente vulnera							
8	Procesos de desarrollo de competencias laborales en jóvenes trabajadores de la calle.	SAN EMETERIO Cesar	0	0	0	0	4	0
9	Procesos de governance en la Cadena de Valor de artesanos textiles de la provincia de Córdoba	PUJOL Andrea	0	0	1	0	4	0
10	Procesos de aprendizaje en la Cadena de Valor de artesanos textiles de la provincia de Córdoba.	PUJOL Andrea	0	0	0	0	1	0
11	Formación y Aprendizaje en las PyME. Dimensiones relevantes en los procesos de aprendizaje de las PyME de la ciudad de Córdoba	PUJOL Andrea	1	0	1	0	2	0

Cuadro VI: Actividades de transferencia.

Nº de ficha	Nombre de la actividad	Contraparte	Alumnos involucrados	Docentes involucrados
1	Actividad de Extensión Comunitaria: Significaciones acerca del trabajo en grupos sociales laboralmente	Fundación "La Luciérnaga"	0	2

10




ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA HCD
CATEDRA DE PSICOLOGIA

	excluidos.			
2	Actividad de extensión: Talleres de supervisión de prácticas a profesionales voluntarios.	Cáritas Córdoba. Área laboral.	0	1
3	"CONSTRUYENDO OPORTUNIDADES". Programa de fortalecimiento de oportunidades de inserción y autogestión ocupacional en jóvenes.	CECOPAL, Fundación La Luciérnaga y SEHAS	0	2
4	PYMES Y DESARROLLO REGIONAL: PROGRAMA DE DESARROLLO DE COMPETENCIAS PARA LA ASOCIATIVIDAD EMPRESARIAL.	8 Empresas PyME y FUNESIL	0	1
5	"PROYECTARTE". Programa de formación profesional en microempresa y autoempleo	Fundación Incubadora de Empresas Córdoba	0	1
6	Convenio entre la Facultad de Psicología y el Centro de Comunicación Popular y Asesoramiento Legal (CECOPAL)	Centro de Comunicación Popular y Asesoramiento Legal (CECOPAL)	0	2
7	Convenio Marco entre la Facultad de Psicología y la Asociación Civil Foro Productivo de la Zona Norte	Asociación Civil Foro Productivo de la Zona Norte	0	1
8	Convenio Marco entre la Facultad de Psicología de la UNC y la Asociación Civil Bethel. Casa de Dios	Asociación Civil Bethel. Casa de Dios	0	1
9	Convenio entre la Facultad de Psicología y el Sindicato de Luz y Fuerza de la ciudad de Villa María	Sindicato de Luz y Fuerza de la ciudad de Villa María	0	1
10	Servicio de Prestaciones de Psicología Organizacional: Diagnóstico, intervención, y asesoramiento.	Organizaciones del Tercer Sector	0	1

Alumnos y graduados.

Los indicadores relacionados con alumnos y graduados se encuentran en la impresión del punto 7.


 ANA CRISTINA DE LA CRUZ
 SECRETARIA HOD
 FACULTAD DE PSICOLOGIA




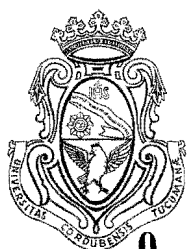
Fecha 3 R400452 19

Cuadro VII: Resumen de fichas de tesis.

Infraestructura y equipamiento.

No se presentan indicadores adicionales.


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA HCL
FACULTAD DE PSICOLOGIA



0. DATOS GENERALES DE LA CARRERA

0.1 Título que otorga la carrera

Especialista en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

0.2. 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

0.3. Año de inicio 2008

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.

0.4. 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

0.6. 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

0.7. Catálogos y folletos de la carrera

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

Sí

No

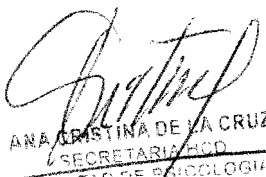
ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA PCO
FACULTAD DE PSICOLOGIA



0.8. Otra información

Se adjunta Reglamentación de Carrera; Diseño Curricular y Copia de Convenios.

Ines 2400 109
452


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



1. FUNDAMENTACIÓN Y EVALUACIONES PREVIAS DE LA CARRERA

Anexo 3 RHC0 452 1-

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.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



2 DIRECCIÓN, COMITÉ ACADÉMICO Y FUNCIONAMIENTO DE LA CARRERA

Anexo 3 R400 452 1

2.1. 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 Ciudad Autónoma de Bs. Aires

Código Postal 1228

Provincia

Teléfonos: (011)2931-4770

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.

2.2. 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.

PAN

Mónica Inés

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA HCC
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



ALDERETE

Ana María

LOPEZ

Mercedes

max 03 FHCD 452 / c

CAROLA

Néstor Mario

Pujol

Andrea

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.

2.3. 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.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



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

2.4. 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)



ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA HCD
FACULTAD DE PSICOLOGIA



3 PLAN DE ESTUDIOS

2020 3 24 CD H 52 1-8

3.1. 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 diagnósticas y/o de intervención en materia de satisfacción en el trabajo, cultura y cambio organizacional; Identifica problemas y aborda procesos decisionales para resolver conflictos y facilitar la generación de acuerdos entre los distintos actores; Asesora en proyectos de autogestión laboral en alternativas diversas al empleo interviniendo en los procesos de salud-enfermedad derivados de la interrupción de la actividad laboral, facilitando la reinserción o reintegración de trabajadores desocupados; Diagnostica la evolución del trabajo y el empleo, en relación a su impacto en personas, organizaciones y mercados de trabajo, definiendo políticas y programas de articulación entre educación formal y formación ocupacional; Elabora, interpreta y gestiona instrumentos de gestión de recursos humanos interviniendo en el planteamiento estratégico del capital humano en las organizaciones; Diseña y gestiona procesos de formación y actividades de transferencia de aprendizajes a partir del diagnóstico de necesidades de desarrollo, evaluando la calidad interna de planes; Evalúa condiciones objetivas y subjetivas de trabajo, implementando estrategias que favorezcan aquellas que son más saludables para los trabajadores; Implementa programas de salud laboral, contribuyendo al aprendizaje de modalidades de funcionamiento saludables en la organización; Diagnostica el impacto de las problemáticas de salud laboral en los sujetos, las organizaciones y el mercado de trabajo.

3.2. 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 de especialidad en terreno (P).

ARA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA
FACULTAD DE PSICOLOGIA



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).

3.3. 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:

- 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.
- Haber cumplido con las obligaciones arancelarias y la documentación requerida al comenzar el cursado de cada semestre.
- La regularidad en cursos teóricos, cursos teórico prácticos, seminarios y talleres será de (6) seis meses.
- 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.

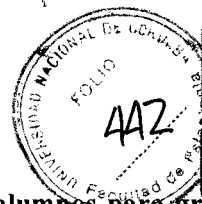
En el caso de carreras semipresenciales o a distancia especificar si las instancias de evaluación son presenciales. En el caso de no serlo, describirlas especificando cómo se evalúa en forma precisa el rendimiento individual u otras garantías.

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 y 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 de Especialidad y la realización y defensa de un Trabajo Final de Integración.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA HCU
FACULTAD DE PSICOLOGIA



17840 3 RHCOD 45218

3.3.3. Describir las actividades prácticas que deben realizar los alumnos para graduarse (laboratorio, 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 de Especialidad, el alumno podrá iniciar su práctica.

Las Prácticas de Especialidad 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.

3.5. 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

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: Grupos y equipos en las organizaciones

Modalidad de la actividad: Seminario

Carácter: Obligatoria

Carga horaria total: 10

Docente responsable: PAN Mónica Inés

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	Mónica Inés

Nombre de la actividad curricular: Cultura Organizacional

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA HCO
FACULTAD DE PSICOLOGIA



ANEXO 3 UNCD 45278

Modalidad de la actividad: Seminario

Carácter: Obligatoria

Carga horaria total: 10

Docente responsable: CAROLA Néstor 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	Néstor Mario

Nombre de la actividad curricular: Identidad y cambio de las organizaciones

Modalidad de la actividad: Seminario

Carácter: Obligatoria

Carga horaria total: 10

Docente responsable: CAROLA Néstor 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	Néstor Mario

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
ZAVALETA 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

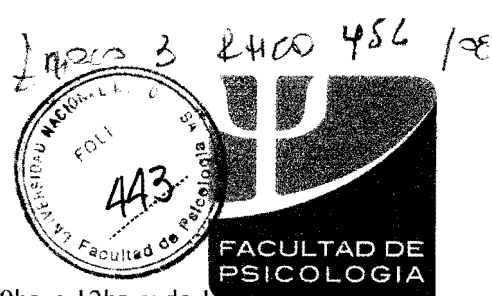
Docente responsable: MONTENEGRO ROBERTO RAUL

Duración en semanas: 2

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA
Facultad de Psicología



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

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: Trabajo, lazo social y subjetividad

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: Perspectivas psicológicas en el abordaje 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

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA ACD
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Nombre de la actividad curricular: Intervención en organizaciones

Grupo 3 81100452 pb

Modalidad de la actividad: Curso teórico-práctico

Carácter: Obligatoria

Carga horaria total: 20

Docente responsable: ALTSCHUL CARLOS ROBERTO

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
ALTSCHUL	CARLOS ROBERTO

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: Gestión del poder en la organizaciones

Modalidad de la actividad: Seminario

Carácter: Obligatoria

Carga horaria total: 10

Docente responsable: SAN EMETERIO Cesar

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

Nombre de la actividad curricular: Gestión del conocimiento en las organizaciones

Modalidad de la actividad: Seminario

Carácter: Obligatoria

Carga horaria total: 10

[Firma manuscrita]
 ANA CRISTINA DE LA CRUZ
 SECRETARIA HOJ.
 FACULTAD DE PSICOLOGIA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA
Facultad de Psicología



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: Intervención en problemática del empleo

Modalidad de la actividad: Curso teórico-práctico

Carácter: Obligatoria

Carga horaria total: 20

Docente responsable: SAN EMETERIO Cesar

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:

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA ECG
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Apellido	Nombre
PLAZA	Silvia Liliana
SAN EMETERIO	Cesar

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:

Apellido	Nombre
GARCIA	ISABEL CONCEPCION

Nombre de la actividad curricular: Taller de practicas de especialidad

Modalidad de la actividad: Taller

Carácter: Obligatoria

Carga horaria total: 20

Docente responsable: PAN Mónica Inés

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	Mónica Inés

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:

Apellido	Nombre
MONTENEGRO	GUSTAVO

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA VCI
FACULTAD DE PSICOLOGIA



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

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: 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 recursos humanos

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: Trabajo y problemática de genero

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 22hs.; Sábado de 9hs. a 12hs. y de 13hs. a 16hs.

Docentes a cargo:

Apellido	Nombre
RODIGOU NOCETTI	Maite

Nombre de la actividad curricular: Seminario de Trabajo final

Modalidad de la actividad: Seminario

Carácter: Obligatoria

Carga horaria total: 20

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA DE
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Docente responsable: PAULIN Horacio Luis

Duración en semanas: 20

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: Construcción del rol profesional

Modalidad de la actividad: Seminario

Carácter: Obligatoria

Carga horaria total: 10

Docente responsable: PAN Mónica Inés

Duración en semanas: 10

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	Mónica Inés

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

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: Gestión de las competencias - selección de recursos humanos, 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:

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA
FACULTAD DE PSICOLOGIA



2023 3 BNCN 452 28

Apellido **Nombre**

Pujol Andrea

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 -----	18
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.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



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	<input type="checkbox"/>	Tesis	<input type="checkbox"/>	Trabajo final	<input checked="" type="checkbox"/>
Proyecto	<input type="checkbox"/>	Obra	<input type="checkbox"/>		

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.

Explicar 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, con opción a una prórroga por otros 6 meses, según se detalla en el artículo 50, del capítulo 10 del reglamento de carrera. Para presentar el proyecto de trabajo final el alumno deberá tener cursadas la totalidad de las asignaturas de la carrera, aprobadas al menos el 50% de las mismas y haber cursado o estar cursando el seminario de trabajo final.

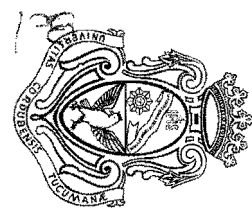
3.9. Otra información

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.

LA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA G.C.
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

10403 RHC0



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CORDOBA
Facultad de Psicología

4. CUERPO ACADÉMICO

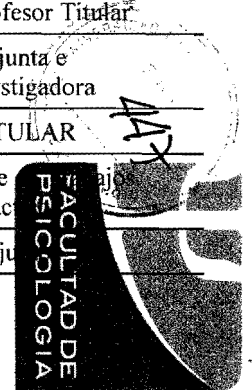
4.1. Nómina y cantidad de docentes estables e invitados de la carrera

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)	Cargos
CAROLA	Néstor Mario	Estable	20	Universidad Nacional de Córdoba	10	Profesor Titular
Pujol	Andrea	Estable	24	Universidad Nacional de Córdoba	45	Profesor Titular
ZVALETA PINEDA	MARIA LETICIA EMILIA	Estable	16	Instituto Universitario Aeronáutico	20	Titular
AGOFF	SERGIO ALEJANDRO	Estable	18	Universidad General Sarmiento	21	Profesor Adjunto
ASE	IVAN	Estable	20	Universidad Nacional de Río Cuarto	20	Titular
MONTENEGRO	ROBERTO RAUL	Estable	18	Universidad Nacional de Quilmes	21	Asociado
ARTOPOULOS	ALEJANDRO MARTIN	Estable	18	Universidad de General Sarmiento	44	Profesor Invitado
FERNANDEZ	ANA MARÍA	Estable	26	Universidad de Buenos Aires	21	Profesora Titular
ALTSCHUL	CARLOS ROBERTO	Estable	18	Universidad de Buenos Aires	44	Titular
MARTINEZ	DAVID E.	Estable	20	Universidad Católica de Córdoba	21	Profesor Titular
LOPEZ	Mercedes	Estable	22	Universidad de Buenos Aires	20	Adjunta e Investigadora
MONTENEGRO	GUSTAVO	Estable	20	Universidad Católica de Córdoba	20	TITULAR
PASCHINI	MARIA CECILIA	Estable	16	Universidad Nacional de Córdoba	10	Jefe Prac
GARCIA	ISABEL	Estable	20	Universidad Tecnológica Nacional	20	Adju

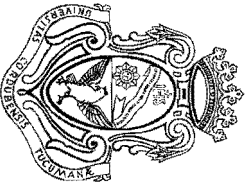
21

[Handwritten Signature]
 ANA CRISTINA DE CERROS
 SECRETARÍA
 FACULTAD DE PSICOLOGIA



ANEXO 3 RHC0 4/12/08

Linea 3 PHCO 452 / 18

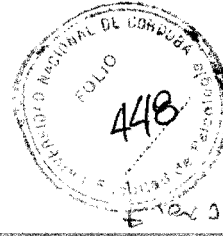


WALTER	CONCEPCION JORGE ALEJANDRO	Estable	14	Universidad de Buenos Aires	10	Prof. Titular
PAN	Mónica Inés	Estable	27	Universidad Nacional de Córdoba	20	Adjunta
PAULIN	Horacio Luis	Estable	14	Universidad Nacional de Córdoba	22	Profesor Adjunto D/E
PLAZA	Silvia Liliana	Estable	5	Universidad Nacional de Córdoba	22	Profesora Adjunta_Carga Full Time
RODIGOU NOCETTI	Maite	Estable	7	Universidad Nacional de Córdoba	22	Jefe de Trabajos Practicos Semi exclusiva
ALDERETE	Ana María	Estable	5	Universidad Nacional de Córdoba	22	Profesora Titular (carga anexa)
SAN EMETERIO	Cesar	Estable	34	Universidad Nacional de Córdoba	22	Profesor Titular

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CORDOBA
Facultad de Psicología

[Firma manuscrita]
 ANA CRISTINA DE LA CRUZ
 SECRETARIA H.C.
 FACULTAD DE PSICOLOGIA





Fecha 3/24/04 SZ 25

Grado Académico	Estables	Invitados	Total
Máximo			
Título de grado	9	0	9
Especialista	1	0	1
Magister	7	0	7
Doctor	4	0	4
Total	21	0	21

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:

- a) 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.
- b) Profesionales con una reconocida trayectoria en el área de especialidad de no menos de (7) siete años.
- c) 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.

4.4. 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:

- a) Profesionales que sean o hayan sido docentes Universitarios con una reconocida trayectoria en el área de especialidad de no menos de (7) siete años.
- b) Profesionales con una reconocida trayectoria en el área de especialidad de no menos de (10) diez años.
- c) 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

Cristina de la Cruz
SECRETARÍA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

25



4.5.1. Indicar cómo se efectúa el seguimiento de la actividad de los docentes y tutores detallando mecanismos y acciones específicas implementadas como resultado de 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.

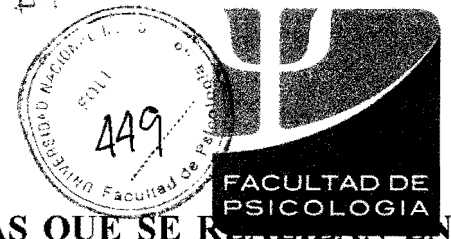
Sí

No

4.6. Otra información.

No corresponde.


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA HOJ
FACULTAD DE PSICOLOGIA



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

5.1. 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 jóvenes vulnerables en mercados de trabajos formales	\$ 0,00
Proyecto organizacional en PyMEs de la ciudad de Córdoba.	\$ 0,00
Empresas Recuperadas: una mirada psicosocial hacia su sustentabilidad	\$ 0,00
Los procesos de construcción subjetivos y grupales de posicionamientos y estrategias alternativas de integración social de jóvenes socialmente vulnera	\$ 0,00
Procesos de desarrollo de competencias laborales en jóvenes trabajadores de la calle.	\$ 0,00
Procesos de governance en la Cadena de Valor de artesanos textiles de la provincia de Córdoba	\$ 0,00
Procesos de aprendizaje en la Cadena de Valor de artesanos textiles de la provincia de Córdoba.	\$ 0,00
Formación y Aprendizaje en las PyME. Dimensiones relevantes en los procesos de aprendizaje de las PyME de la ciudad de Córdoba	\$ 0,00

Cantidad de fichas de investigación que se adjuntan: 11 **Total:** \$ 1.500,00

5.2. Otra información

--

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



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 autoe	\$ 0,00
Convenio entre la Facultad de Psicología y el Centro de Comunicación Popular y /	\$ 0,00
Convenio Marco entre la Facultad de Psicología y la Asociación Civil Foro Produc	\$ 0,00
Convenio Marco entre la Facultad de Psicología de la UNC y la Asociación Civil E	\$ 0,00
Convenio entre la Facultad de Psicología y el Sindicato de Luz y Fuerza de la ciud	\$ 1.020,00
Servicio de Prestaciones de Psicología Organizacional: Diagnóstico, intervención, y	\$ 0,00

Cantidad de fichas de transferencia que se adjuntan: 10 Total: \$ 1.320,00

6.2. Otra información


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA H.C.D.
FACULTAD DE PSICOLOGIA



7. ALUMNOS Y GRADUADOS

7.1. 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.

7.6. 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).

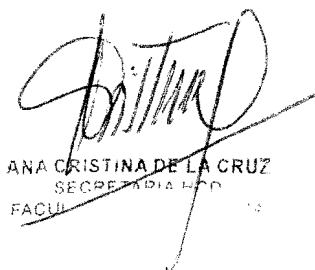
Sí No

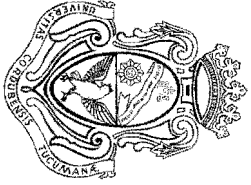
En caso de haber respondido afirmativamente, describir el mecanismo de selección y adjudicación.

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 periodo 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)


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA
FACUL



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 (\$)	%
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

Tipo de beca

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
 SECRETARIA UCD
 FACULTAD DE PSICOLOGIA

199003 21120 452 / 2



38



Anexo 3 R.HCD 452/08

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


Sí No

7.6.6. 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 (\$)	Nº alumnos	Monto (\$)	Nº alumnos	Monto (\$)	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.


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA HCD
FACULTAD DE PSICOLOGIA



8. INFRAESTRUCTURA Y EQUIPAMIENTO DE USO EXCLUSIVO
informado en el formulario de la Presentación Institucional por Unidad
Académica)

8.1. Espacios físicos

8.1.1. Describir los espacios físicos disponibles para las actividades académicas de la carrera a los que tienen acceso docentes y alumnos (discriminar si se trata de oficinas, aulas, ámbitos de reunión, entre otros). Para carreras semipresenciales y a distancia: describir los espacios físicos en los que se desarrollan las actividades presenciales incluyendo, si corresponde, las subsedes o centros regionales.

Tipo de espacio físico: Aulas

Cantidad: 3 Capacidad*: 90 Superficie: 56 m²

Tipo de espacio físico: Oficinas Administrativas

Cantidad: 2 Capacidad*: 4 Superficie: 30 m²

Tipo de espacio físico: Sala de reunión de Profesores

Cantidad: 1 Capacidad*: 20 Superficie: 25 m²

Tipo de espacio físico: Aulas para Conferencias

Cantidad: 2 Capacidad*: 120 Superficie: 100 m²

* Número de personas sentadas.

8.2. Laboratorios y equipamiento

8.2.1. Completar la siguiente información por cada uno de los laboratorios de uso exclusivo de la carrera, incluyendo el gabinete informático. Para carreras semipresenciales y a distancia: describir los laboratorios y el equipamiento disponible en las subsedes o centros regionales, si corresponde.

Laboratorio: Laboratorio de Informática

Año de construcción: 2002

Propiedad del inmueble: Facultad de Psicología

Superficie (en m²): 50

Capacidad (N° de alumnos sentados): 10

Equipamiento: Esta provista de 10 computadoras conectadas en red.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECC.
FACI: 1



8.3. Biblioteca y centros de documentación

8.3.1. Bibliografía y publicaciones del área de la carrera disponibles en la biblioteca o centros de documentación centrales (es decir, los informados en el formulario de la Presentación Institucional por Unidad Académica).

- a) Cantidad de libros relacionados con la temática del posgrado 65 volúmenes.
 - b) 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 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

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA HOJ
FACULTAD DE PSICOLOGIA



17/03/2007 10:41:00



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

Si No

8.4. Inversiones en infraestructura y equipamiento.

8.4.1. Indicar la existencia de provisiones 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.

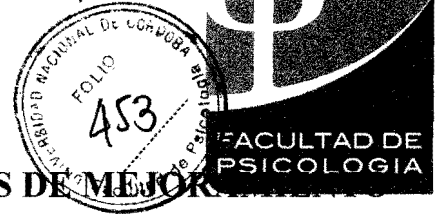
		2003	2004	2005	2006
Infraestructura	Laboratorios y talleres	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 150.000,00	\$ 100.000,00
	Salas de clases	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 150.000,00	\$ 100.000,00
	Infraestructura de otro tipo	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00
Equipamiento	Laboratorio	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 10.000,00
	Biblioteca	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 0,00	\$ 70.000,00
	Informática (hardware, software, redes)	\$ 0,00	\$ 11.409,00	\$ 27.139,00	\$ 43.245,00
Total		\$ 0,00	\$ 11.409,00	\$ 27.139,00	\$ 233.245,00

8.5. Otra información

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

La Facultad de Psicología concreta actualmente la suscripción a la Base PsycARTICLES de la American Psychological Association, siendo la primer unidad académica del país en disponer de acceso full- text a las prestigiosas publicaciones periódicas en dicha institución.


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA HCD
FACULTAD DE PSICOLOGIA



9. SÍNTESIS DE LA AUTOEVALUACIÓN Y PLANES DE MEJORA

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.

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.

Crterios que orientarán el proceso de autoevaluación: Evolución de indicadores básicos (matrícula, deserción, etc.) Atributos de calidad y no calidad de la carrera (calidad de las propuestas curriculares, de los materiales; etc.) Atributos de calidad del apoyo académico y administrativo recibido por el participante; Autopercepción de logros profesionales personales o institucionales obtenidos con la participación en el programa de los diferentes actores intervinientes. Nivel de satisfacción de las expectativas de las instituciones vinculadas a la carrera. Se prevé la realización de reuniones de planificación y seguimiento de las actividades académicas y la elaboración de informes de gestión docentes

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).

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA HCD
FACULTAD DE PSICOLOGIA



ASIGNATURAS	HS	DOCENTE	Máximo Grado Académico
Cursos Teóricos:			
CT1. Economía del Trabajo y del Empleo	10	Zavaleta Pineda; María Leticia	Licenciada en Economía
CT2. Sociología del Trabajo y de las Organizaciones	20	Montenegro; Roberto Raúl	Magíster en Administración Pública
CT3. Teorías del sujeto y de los agrupamientos humanos	20	Ana Fernández	Licenciada en Psicología
CT4. Trabajo, lazo social y subjetividad	20	Mercedes López	Doctora en Psicología
CT5. Perspectivas psicológicas en el abordaje de las Organizaciones	20	Sergio Agoff	Magíster en Administración Pública
Cursos Teórico-Prácticos:			
CTP1. Intervención en Organizaciones	20	Carlos Altschul	Doctor en Filosofía
CTP2. Intervención en Formación y Desarrollo	20	Andrea Pujol	Licenciada en Psicología
CTP3. Intervención en Problemáticas del Empleo	20	César San Emeterio	Licenciado en Psicología
CTP4. Intervención en Salud y Trabajo	20	Ivan Asse	Magíster en Administración Pública
Seminarios:			
S1. Cultura Organizacional	10	Néstor Carola	Magíster en Administración de Negocios
S2. Identidad y Cambio en las Organizaciones	10	Néstor Carola	Magíster en Administración de Negocios
S3. Gestión del Poder en las Organizaciones	10	César San Emeterio	Licenciado en Psicología
S4. Gestión del Conocimiento en las Organizaciones	10	Jorge Walter	Doctor en Sociología del Trabajo
		Alejandro Artopoulos	Doctor Internacional Sociedad de la Información y Conocimiento
S5. Gestión de Proyectos	10	David Martínez	Licenciado en Psicología
S6. Procesos decisionales	10	Gustavo Montenegro	Licenciado en Psicología
S7. Grupos y Equipos en las Organizaciones	10	Mónica Pan	Licenciada en Psicología
S8. Desarrollo de Planes de Formación	20	Isabel García	Licenciada en Ciencias de la Educación.
S9. Gestión de las Competencias –selección de RRHH, evaluación de desempeño, desarrollo de carrera-	20	Andrea Pujol	Licenciada en Psicología
S10. Calidad de Vida en el Trabajo	10	Gustavo Montenegro	Lic. En Psicología
S11. Alternativas al empleo y estrategias de inclusión	10	Silvia Plaza	Lic. En Psicología
S12. Diseño de instrumentos de Gestión RRHH	10	Cecilia Paschini	Magíster en Administración de Negocios.
S13. Construcción del rol profesional	10	Mónica Pan	Licenciada en Psicología
S14. Seminario de Trabajo Final	20	Horacio Paulín	Magíster en Ciencias Sociales con Orientación en Metodología de la Investigación Social.
Talleres			
T1. Trabajo y problemática de género	5	Maite Rodrigou	Magíster en Estudios de la Mujer.
T2. Mercado de Trabajo y Grupos Vulnerables	5	Silvia Plaza	Licenciada en Psicología
T3. Taller de prácticas de especialidad	20	Mónica Pan-	Licenciada en Psicología
		Andrea Pujol	Licenciada en Psicología
SUBTOTAL HORAS PRESENCIALES DE CURSADO	370		
Prácticas			
P. Prácticas en Terreno	100		
TOTAL HORAS DEL PROGRAMA	470		
Miembro del Comité Académico		Ana María Alderete	Licenciada en Psicología

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Anexo 4 Exp-unc:0021541/2008

24CD 452 108

PROGRAMAS

Asignatura: "Economía del Trabajo y del Empleo"	Tipo: Curso Teórico
Responsable/s: Zabaleta, Leticia	Carga Horaria: 10 hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL CURSO

Este curso procura ofrecer un bagaje mínimo de conocimientos de Economía indispensables para trabajar en el campo de la especialidad.

Objetivos:

- Conocer la importancia del factor trabajo en los procesos productivos y en los costos de las organizaciones, así como su relación con la toma de decisiones.
- Interpretar los instrumentos de poder de oferentes y demandantes en el mercado laboral y su influencia.
- Identificar las variables (económicas y no económicas) de las que depende la oferta laboral.
- Identificar las fuerzas determinantes del salario.
- Distinguir y pronosticar las evoluciones cíclicas del empleo.
- Evaluar las políticas macroeconómicas y su impacto en el mercado laboral.
- Evaluar el impacto de los cambios tecnológicos y socio-culturales sobre el mercado laboral.

Se expondrán, discutirán y aplicarán conceptos y nociones que den cuenta de la importancia y funciones del trabajo en la concepción humana. Se discutirá acerca de las variables que influyen en la oferta laboral, las variables determinantes del salario así como las políticas económicas y su impacto en el mercado laboral, entre otros espacios en donde tienen repercusión.

Este curso resulta interesante en la medida en que aporta a una visión sociológica y psicológica del trabajo, conceptos de economía, oferta y demanda laboral, tipos de mercado, salario, papel de diferentes actores en la oferta y demanda laboral, etc.

PROGRAMA ANALÍTICO

Contenidos del Curso

Unidad 1. Introducción a conceptos claves.

Contenidos principales.

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.

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.

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.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Anexo 4 2400 452 / 20

Unidad 2. Mercado Laboral y Salarios

Contenidos principales.

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. Monoposonio en el mercado de trabajo. Monopolio en el mercado de producto y monoposonio en el mercado de trabajo. Influencia de los sindicatos en la determinación de los salarios. El monopolio bilateral.

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.

Unidad 3. Modelos Macroeconómicos. Impacto del Contexto y Mercado Laboral

Contenidos principales.

La Determinación del Empleo, el Desempleo, los Salarios y la Inflación. Modelos macroeconómicos 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.

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.

Bibliografía

- BECCARÍA, L. (1996) La flexibilización no garantiza un mayor empleo. Revista Coyuntura y Desarrollo. n° 217. FIDE
- BECKER, G. "Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education". Editorial The University of Chicago Press.
- BEKERMÁN, M. (1998) Reforma comercial y desempleo. Reflexiones para el caso de la economía Argentina. Revista Desarrollo Económico, Número especial, vol. 38.
- BEKERMÁN, M. (1995) La globalización de la economía en el final del siglo XX y sus dilemas para los países periféricos. Revista Ciclos, año V, vol. V, N° 8..
- BEKERMÁN, M. (1996) Patrón de especialización y política comercial en la Argentina de los noventa. Revista Desarrollo Económico. Número Especial, Vol. 36..
- BERTÓLA, L. (1996) Fases, tendencias y ciclos en las economías de Argentina, Brasil y Uruguay, 1870 - 1990. En revista "Ciclos", año VI, vol. VI, N° 10..
- BISANG, R y KOSACOFF, B. (1993) Las exportaciones industriales en una economía en transformación: las sorpresas del caso argentino. En "El desafío de la competitividad. La industria argentina en transformación" compilado por Bernardo Kosacoff. Buenos Aires. CEPAL / Alianza Editorial.
- BISANG, R., BURACHIK, G. y KATZ, J. (1995) Hacia un nuevo modelo de organización industrial. El sector manufacturero argentino en los años 90. Buenos Aires, Argentina. Alianza Editorial.
- BISANG, R., BONVECCHI, C., KOSACOFF, B. y RAMOS A. (1996) La transformación industrial de los noventa. Un proceso con final abierto. Revista Desarrollo Económico. Número Especial, vol. 36.
- BLAIR, R. y KENNY, L. (1983) Microeconomía con Aplicaciones a la Empresa. Mc. Graw Hill.
- CAVES, R. y JOHNSON, H (1972) Ensayos de Economía Internacional.. Amorrortu.
- CAVES, R. y JONES R (1977) World Trade and Payments. An introduction Little, Boston, Toronto. Brown and Company.
- CONESA, E. (1996) Desempleo, Precios Relativos y Crecimiento Económico. Ediciones Depalma.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA
FACULTAD DE PSICOLOGIA



1 enero 2000 452 108

- DÍAZ CAFFERATA, A. (1987) Problemas teóricos actuales de la apertura comercial. Revista de Economía, Banco Provincia de Córdoba. N° 50.
- DÍAZ CAFFERATA, A. (1995) Ajuste estructural y desocupación de mano de obra. Restricciones de corto plazo. Documento de Trabajo, Instituto de Economía y Finanzas, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Córdoba..
- ESTUDIO BRODA (1994/ 1995) Estudio y predicción del ciclo económico en Argentina. Separata de Carta Económica
- FREEMAN, C.; CLARK, J.y SOETE, L. (1985) "Desempleo e Innovación Tecnológica. Un estudio de las ondas largas y el desarrollo económico".España. Editado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de España.
- GODIO, J.; CORTINA, R.; RIZZI, S. y ROBLES, A. (1984) "La incertidumbre del trabajo. ¿Qué se esconde detrás del debate sobre la estabilidad laboral en Argentina". Buenos Aires, Argentina. Editorial Corregidor.
- HAMERMESH, D. y REES, A. "Economía del Trabajo y los Salarios". Editorial Alianza Universidad Textos.
- JORRAT, J. M. et. al. (1995).: Ciclos económicos y sistema de indicadores coincidentes y líderes. Mimeo, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Córdoba.
- MILLER, R. y MEINERS, R. (1996) "Microeconomía". Editorial Mc Graw Hill. Tercera Edición..
- MC CONNELL, C. y BRUE, S. (1997) "Economía Laboral", Primera edición en español. Editorial Mc Graw Hill./Interamericana de España S.A.
- MOCHON, F. y BEKER, V.(1993) "Economía. Principios y Aplicaciones". Segunda Edición Editorial Mc Graw Hill/ Interamericana de España S.A.
- MONTOYA, S. (1996)Capacitación y Reentrenamiento Laboral. Argentina durante la transición. Revista Estudios, n° 76., IEERAL, Fundación Mediterránea. Año XIX,
- MONZA, A (1996) Flexibilidad y empleo en Revista Coyuntura y Desarrollo. FIDE, n° 217.
- NEFFA, J. (1996) Acerca de una flexibilidad laboral de la que poco se habla: flexibilizar, sí... pero para arriba en Revista Coyuntura y Desarrollo. FIDE, n° 217.
- PARKIN, M. "Microeconomía".(1995) Edición especial en español actualizada. Editorial Addison - Wesley Iberoamericana.
- PESSINO, C. (1996) La anatomía del desempleo. Revista Desarrollo Económico, Número especial, vol.36.
- ROJAS, E.; SGUIGLIA, E. y SLODKY, J. (1991)"Flexibilidad Laboral". Buenos Aires. Fundación Friedrich Ebert.
- SACHS, J. y LARRAÍN, F. (1993) Macroeconomía en la economía global. Primera edición.. Cap. 17.Edit. Prentice Hall,
- SÁNCHEZ, M. y TORRES, A. (1994) Los ciclos en la industria Argentina: 1979 - 92. XXIX Reunión Anual de la Asociación Argentina de Economía Política. Universidad Nacional de la Plata.

Propuesta pedagógica

En cada jornada de desarrollo de este curso, se distribuirá el tiempo de manera que el docente presente los temas teóricos del programa y luego se realice un trabajo grupal de aproximadamente dos horas para la discusión de los fundamentos teóricos y prácticos de los contenidos presentados. Se fomentará la adquisición y actualización de conocimientos a través de actividades de lectura y discusión de los materiales bibliográficos seleccionados.

Criterios y formas de evaluación:

La evaluación de conocimientos adquiridos se realizara a través de examen escrito, cuya aprobación y oportunidad de recuperación se regirá por los requerimientos del reglamento de esta carrera. Entre los aspectos que se privilegian a la hora de evaluar los resultados del proceso de aprendizaje de los estudiantes, se destacan: su rigurosidad en el tratamiento de los temas, su capacidad de aplicar lo aprendido, su creatividad a la hora de proceder a la formulación de problemas y el dominio que puedan demostrar acerca de los contenidos que dan cuerpo a esta propuesta de trabajo.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA ACD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



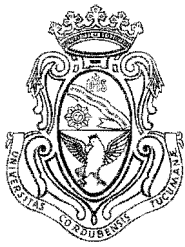
UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA
Facultad de Psicología



Anexo 4 2HCD 452/09

Sólo podrán participar de la evaluación aquellos cursantes que hayan asistido al 80 % de las clases.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA HCD
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Dirección 4 UNCO 452 / 98

Asignatura: "Sociología del Trabajo y de las Organizaciones"	Tipo: Curso Teórico
Responsable/s: Roberto Montenegro	Carga Horaria: 20 hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL CURSO

Tanto el trabajo en tanto hecho social como las organizaciones han sido objeto de estudios netamente sociológicos. No obstante el trabajo ha suscitado producciones teóricas en que convergen planteos económicos, sociológicos, filosóficos y psicológicos y las organizaciones han generado abundante producción teórica que articula perspectivas sociológicas con las psicológicas y no pueden ser desconocidos los aportes de las teorías de la administración en este campo.

En este curso se priorizará el enfoque sociológico de ambos ejes – el trabajo y las organizaciones -, asignando mayor extensión al segundo por la diversidad de aportes sociológicos a considerar.

Objetivos

- Conocer los aportes más relevantes de la teoría social e institucional y las diferentes escuelas sociológicas que abordan la problemática del trabajo y los espacios organizacionales.
- Comprender los cambios que experimenta el campo del trabajo en un contexto de economía globalizada.
- Identificar los efectos en los espacios sociales e institucionales a partir de los procesos sociales actuales, las nuevas tecnologías y la globalización.
- Comprender a la organización como dimensión real-funcional de las instituciones.
- Comprender el trabajo como construcción social y como organizador de espacios sociales.
- Transferir competencias que permitan intervenir en las organizaciones y en problemáticas de trabajo mediante dispositivos racionales

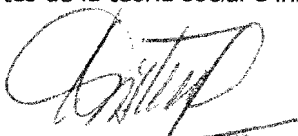
Se presentarán, discutirán y aplicarán conceptos y nociones que permitan comprender a la organización como dimensión real-funcional de las instituciones y al trabajo como producto social y productor de espacios sociales.

Este curso resulta pertinente en la medida en que pretende transferir competencias que permiten intervenir en las organizaciones mediante dispositivos racionales, en los cuales se tomen en consideración las estructuraciones producidas por rutinas articuladas a diseños organizacionales instituidos cuyas condiciones socio-históricas de emergencia, y las características clave de sus configuraciones, se han deslizado hacia el dominio de lo implícito y lo no-dicho.

Guiándonos por la premisa de que las organizaciones de nuestros días han heredado ciertas formas y rasgos esenciales cuyos puntos de emergencia se encuentran en el entramado social y cultural de la modernidad, realizaremos una exploración de dicho escenario. En él se produjeron mutaciones radicales en las organizaciones tradicionales, y emergieron nuevas organizaciones cuya expansión conformó el dominio de objetos que se tornarían claramente identificable a lo largo del siglo XIX, hasta consolidarse en el siglo XX.

Las respuestas a las demandas surgidas desde distintas áreas de actividades, en lo referente a los espacios organizacionales, han posibilitado la institucionalización de escuelas cuyas características fueron extensamente estudiadas. En esta propuesta abordaremos dichas escuelas desde el punto de vista sociológico y, más en general, desde los aportes de la teoría social e institucional.

PROGRAMA ANALÍTICO


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA H.C.E.
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Anexo + RHC 452 / 20

Contenidos del Curso

Unidad 1. El trabajo en tanto institución social.

Contenidos principales

El trabajo como regulador de los intercambios sociales. El trabajo en las sociedades disciplinarias y en las sociedades de control por modulación. Compromiso y enlace entre el sujeto y el colectivo social. Incertidumbre, precariedad en el trabajo en la actualidad. Efectos en los espacios sociales e institucionales.

Unidad 2. Organización, formas y características.

Contenidos principales.

Formas y características históricas de las organizaciones. Transformaciones sociales que posibilitaron la emergencia de las organizaciones modernas. Contexto histórico-social: condición de posibilidad de las formas organizacionales. Condiciones de emergencia de las organizaciones modernas. La expansión de las formas organizacionales en la Modernidad. Transformaciones en las formas organizacionales.

Unidad 3. Las Escuelas en Teoría de la Organización. Concepciones sociológicas subyacentes.

Contenidos principales.

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).

Unidad 4. Instituciones como concepción multidimensional.

Contenidos principales.

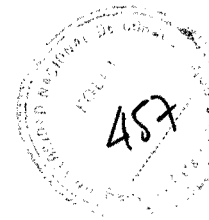
Una concepción multidimensional de las instituciones. La dimensión institucional en las organizaciones. La organización como dimensión real-funcional de las instituciones.

- Grupos, organizaciones e instituciones. Las tres dimensiones de las instituciones.
- La intervención organizacional y la intervención institucional.
- El socioanálisis y el análisis institucional.

Bibliografía

- CASTEL, R. (2003) La inseguridad social: ¿Qué es estar protegido? Bs. As.: Manantial.
- CROZIER, M. El fenómeno burocrático. Bs. As.: Amorrortu. Cap. 7
- FLORES/ GRAVES. (1986) El carácter lingüístico de las organizaciones-Ficha, Magister Scientiarum en Adm. Pública. Facultad de Cs. Económicas, UBA, Bs. As.
- LAPASSADE, G. (1979) El encuentro institucional. En Análisis Institucional y socioanálisis, VVAA, México: Nueva Imagen.
- LAPASSADE/ LOURAU. (1973) Las claves de la Sociología. Barcelona: Ed. Laia.
- LASH y URRY (1994) Economías de signos y espacio. Amorrortu.
- MAYNTZ, R. Sociología de la Organización. Alianza, España. Cap. 1.
- MONTENEGRO, R. (1999) Acontecimientos de la modernidad radicalizada: efectos en los pliegues institucionales. En: Instituciones Estalladas, Ana M. Fernández y cols., EUDEBA.
- MONTENEGRO, R. (Mayo de 1995) Consecuencias de la Modernidad en Anthony Giddens. Rev. Ciencias Sociales, UNQ.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA HCD
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Curso + P-HCO 452 | 08

- MORGAN, G. (1991) Imágenes de la Organización. México: Alfaomega. Cap. 1
MORGAN, G. (1991) Imágenes de la Organización. Alfaomega. México. Cap. 2
VVAA, La Escuela de las Relaciones Humanas y la corriente microsociológica: El Dispositivo de los grupos.
VVAA. (1981) La intervención institucional. México: Ed. Folios
VVAA.(1993) Tiempo histórico y campo grupal (Ana M. Fernández Comp). Bs As: Nueva Visión.
WEBER, M. Qué es la burocracia? Leviatan Ed. S/F. Apart. 1,3, 6, 8, 11, 12,14.
ZARIFIAN Philippe (2003) A quoi sert le travail? Paris: La dispute. Cap.1 y 2

Propuesta pedagógica

Este curso está diseñado en función de 2 jornadas intensivas, con exposiciones teóricas y elaboración de los contenidos mediante dispositivos grupales.

Las exposiciones teóricas versarán sobre tres órdenes de cuestiones: a) se identificarán y desplegarán los núcleos conceptuales básicos correspondientes a cada una de las unidades del programa, b) se localizarán y expondrán los conceptos claves presentes en la bibliografía, c) se realizarán conexiones de sentido a nivel meta-teórico entre conceptos, categorías y esquemas teóricos implícitos en los contenidos ofrecidos.


El trabajo en los grupos promoverá la convergencia de las diferentes interpretaciones efectuadas con relación a los mensajes transmitidos en el momento de la exposición teórica. El propósito es que los grupos ofrezcan material para realizar aclaraciones o ampliaciones de parte del docente y realizar construcciones de significaciones compartidas, acotando así deslizamientos de sentido propios de procesos interpretativos que implican lenguajes especializados.

Criterios y formas de evaluación

Se realizará mediante la realización de un trabajo monográfico de carácter individual. En el mismo cada cursante elegirá una problemática, tema, o área de cuestiones vinculadas con lo organizacional-institucional, y que le resultare significativa por cuestiones de inscripción técnico-profesional, o por interés cognoscitivo.

El docente evaluará la competencia en la selección, conocimiento, y uso pertinente de las herramientas ofrecidas en el curso.

Sólo podrán participar de la evaluación aquellos cursantes que hayan asistido al 80 % de las clases y su trabajo monográfico resultará aprobado si obtiene como calificación mínima 6(seis), pudiendo ser requerida su reformulación como instancia de recuperación, tal como lo prevé el reglamento de la CEPTO.


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Inexo 4 2405452/08

Asignatura: "Teorías del sujeto y de los agrupamientos humanos"	Tipo: Curso Teórico
Responsable/s: Ana Fernández	Carga Horaria: 20hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL CURSO

Este curso cumple en el plan de estudios la finalidad de proveer un marco desde las teorías psicológicas respecto del sujeto y los conjuntos humanos que excede las problemáticas del trabajo y la organización y a la vez representan basamento para su comprensión y abordaje. Pretende por lo tanto operar como una trastienda general teórica. Otros cursos abordarán las producciones que desde la psicología se han focalizado en los ejes de esta carrera de especialidad.

Objetivos

- Brindar nociones teórico-epistemológicas que permitan situar un campo de problemas de la subjetividad.
- Comprender las condiciones actuales de producción de subjetividad y su relación con las transformaciones acaecidas en el ámbito laboral y organizacional.
- Comprender la especificidad y complejidad del campo grupal y la articulación entre discursos teóricos, dispositivos técnicos y demandas socio-históricas en las que se producen.
- Estimular el análisis crítico y el espíritu pluralista como modo de abordaje de los acontecimientos grupales.
- Proveer herramientas teórico-técnicas para el diseño y coordinación de dispositivos grupales de intervención en organizaciones públicas y privadas.

Se presentarán, discutirán y aplicarán nociones, conceptos y construcciones que propicien la comprensión de las condiciones actuales de producción de subjetividad y su relación con las transformaciones y cambios que se fueron produciendo en el ámbito laboral y de las organizaciones, como así también se promoverá el análisis crítico en la búsqueda de mejores intervenciones y abordajes de lo grupal.

Este curso espera ser oportunidad para construir y proveer herramientas conceptuales y tecnológicas que permitan el diseño y coordinación de dispositivos grupales de intervención en el ámbito de las organizaciones.


PROGRAMA ANALÍTICO

Contenidos del Curso

Unidad 1. Herramientas para pensar la subjetividad

Contenidos principales.

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.


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA JUD
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Libro 4 2405 452 / 08

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.

Unidad 2. Especificidad de lo grupal

Contenidos principales.

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.

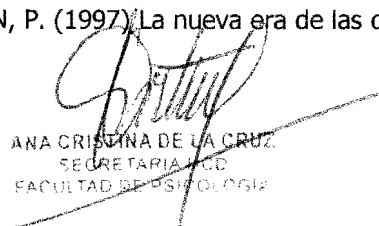
La multiplicidad. El texto como productor de sentidos. Aproximaciones a una lectura de la producción grupal: latencia y producción de invisibles.

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.

Bibliografía

- ALBIZURI DE GARCÍA, O. (1985) Contribuciones del psicodrama a la psicoterapia de grupos. En: Lo grupal 3. Buenos Aires: Ed. Búsqueda.
- BACZCO, B. (1991) Los imaginarios sociales. Memorias y esperanzas colectivas, Buenos Aires: Nueva Visión. Caps. "Utopías" e "Imaginación social. Imaginarios sociales".
- CASTEL, R. (1991) La dinámica de los procesos de marginalización: de la vulnerabilidad a la exclusión. En: El Espacio Institucional, Buenos Aires, Lugar Editorial.
- CASTEL, R. (1980) El orden psiquiátrico, Madrid: La Piqueta. Cap. 1: "El desafío de la locura"
- CASTORIADIS, C. (1988) Los dominios del Hombre. Encrucijadas del laberinto, Barcelona, Gedisa, Cap. "Lo imaginario: la creación en el dominio socio-histórico".
- DELEUZE, G. (1995) Conversaciones, Pre-textos. Cap. 17 " Post - scriptum, Sobre las Sociedades de control".
- DONZELOT, J. (1990) La policía de las familias, Valencia, Pre-Textos; Cap. 3, "Gobernar a través de las familias".
- FERNÁNDEZ A. M. y DEL CUETO A.M. (1984) "El Dispositivo Grupal", en Lo Grupal 2, Buenos Aires. Búsqueda.
- FERNÁNDEZ A. M. (1993) La mujer de la ilusión, Bs. As., Paidós. Cap. VII.: "Madres en más, mujeres en menos: los mitos sociales de la maternidad" y Cap.: "Hombres públicos, Mujeres privadas".
- FERNÁNDEZ A. M. (1989) El Campo Grupal. Notas para una genealogía, Buenos Aires: Ed. Nueva Visión.
- FERNÁNDEZ, A.M. y LÓPEZ, M. Imaginarios estudiantiles y producción de subjetividad, en Instituciones Estalladas, ob. cit.
- FERNÁNDEZ, A.M., OJÁM, E. y IMAZ, X. Se puede investigar la subjetividad, Ficha CEP.
- FERNÁNDEZ, A.M. El niño y la tribu, en Instituciones Estalladas, ob.cit.
- FERNÁNDEZ, A.M. (1999) Notas para un campo de problemas de la subjetividad, en Instituciones Estalladas, Buenos Aires: Eudeba.
- FERNÁNDEZ, A.M. (2001) Los asedios a la imaginación, Dto. de Publicaciones, Facultad de Psicología, U.B.A., Buenos Aires.
- FERNÁNDEZ, A.M. Encuentros y desencuentros entre Michel Foucault y el Psicoanálisis, en Instituciones estalladas, ob. cit.
- FERNÁNDEZ, A.M. (2001) Lo imaginario social, Dto. de Publicaciones Ftad. de Psicología, U.B.A., Bs. As..
- FERNÁNDEZ, A.M. (1999) Legitimar lo grupal? Hegemonía y contrato público, en FERNÁNDEZ, A.M. y otros, Instituciones Estalladas. Buenos Aires: Ed. Eudeba.
- FITTOUSSI, J.P. y ROSANVALLON, P. (1997) La nueva era de las desigualdades, Manantial, Bs.As.. Cap. 2


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA J.D.
FACULTAD DE PSICOLOGIA



- FOUCAULT, M.: Vigilar y castigar, México, Siglo XXI, 1987; Cap. III. "Las disciplinas", Ap. "Los cuerpos dóciles"
- FREUD, S.: Psicología de las masas y análisis del yo, en Obras Completas, Buenos Aires, Amorrortu, 1976. Cap.7. "La identificación"
- GRÜNER, E. Retrato de grupo con historia, en FERNÁNDEZ, A.M. - DE BRASI, J.C. (Comps): Tiempo Histórico y Campo Grupal. Masas, Grupos e Instituciones, Buenos Aires, Nueva Visión, 1993.
- KESSELMAN, H. PAVLOVSKY, E. FRIDLEWSKY, L. (1987) La Obra Abierta de Umberto Eco y la multiplicación dramática. En: Lo Grupal 5. Buenos Aires: Ed. Búsqueda.
- LIPOVETSKY, G. (1994) El crepúsculo del deber, Barcelona: Anagrama.
- LIPOVETSKY, G. (1983) La era del vacío, Barcelona: Anagrama; Prefacio, Cap.1 "Seducción continua" y Cap. 6, "Violencias salvajes, violencias modernas"
- LÓPEZ, M. Formación profesional y sociedad de fin de siglo, en Instituciones Estalladas, ob. cit.
- MONTENEGRO, R. Acontecimientos de la modernidad radicalizada: efectos en los pliegues institucionales, Instituciones Estalladas, ob. cit.
- PAVLOVSKY, E. KESSELMAN, H. (1989) La Multiplicación Dramática. Buenos Aires: Ed. Búsqueda.
- VARELA, J. Categorías espacio temporales y socialización escolar: del individualismo al narcisismo. En: Escuela, Poder y Subjetivación, Madrid, La Piqueta.
- VEZZETTI, H. El individuo y el grupo, en FERNÁNDEZ, A.M. - DE BRASI, J.C. (Comps.): Tiempo Histórico y Campo Grupal. Masas, Grupos e Instituciones, ob. cit.

Propuesta pedagógica

Este curso está diseñado en función de clases teóricas presenciales, con modalidad participativa, en las que se imparten contenidos y se coordinan actividades conjuntas. Además se llevarán a cabo encuentros semanales de actividades complementarias que se realizan fuera del horario de clase e incluyen lectura crítica de textos y generación de informes. Se fomentará la adquisición y actualización de los conocimientos.

Criterios y formas de evaluación

Los participantes del curso deberán presentar una monografía individual de elaboración conceptual de las temáticas planteadas en ambos módulos. Entre los aspectos que se privilegiarán a la hora de evaluar el aprendizaje logrado por los cursantes, se destacan su rigurosidad en el tratamiento de los temas, su capacidad de aplicar lo aprendido, su creatividad a la hora de proceder a la formulación de problemas y el dominio que puedan demostrar acerca de los contenidos que dan cuerpo a esta propuesta de trabajo.

La aprobación dicha monografía se regirá por los requerimientos del reglamento de esta carrera

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA HCL
FACULTAD DE PSICOLOGIA



López 4 RHC0 4521-08

Asignatura: Trabajo, lazo social y subjetividad	Tipo: Curso Teórico
Responsable/s: Mercedes López	Carga Horaria: 20 hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL CURSO

Este curso se propone construir con los participantes una visión crítica de los conceptos y teorías de la Psicología del Trabajo, así como pretende promover una reflexión acerca de sus nuevos desafíos. Se pretende abordar la psicología del trabajo a partir de la dimensión histórica de la subjetividad para comprender la complejidad que le es inherente y los desafíos a los que debe responder en los actuales escenarios.

Objetivos

- Promover una visión crítica sobre los universos conceptuales y técnicos vigentes en las bases conceptuales de la Psicología del Trabajo.
- Abordar el estudio y la comprensión de los diversos aspectos involucrados en la subjetividad de varones y mujeres y su relación con sus lugares diferenciales en el ámbito del trabajo.
- Debatir los problemas actuales en el campo del trabajo y sus efectos diferenciales por sector social, edad y género.
- Reflexionar sobre los nuevos desafíos a los que la Psicología del Trabajo debe dar respuesta en los nuevos escenarios.
- Promover la reflexión acerca de la construcción social de la organización del trabajo y su vinculación con la subjetividad. Comprender las problemáticas actuales en torno al trabajo, diferenciadas por sector social, edad y género sexual.

Se presentarán y debatirán las vinculaciones entre el trabajo como institución social la identidad y la producción de posicionamientos subjetivos; los modos de trabajar y los modos de subjetivar pues la realidad objetiva del trabajo es indisoluble de los procesos de subjetivación en una relación de producción mutua. Asimismo es necesario considerar a las nuevas realidades configuradas por la creciente especialización de las actividades productivas y las nuevas demandas sobre la fuerza de trabajo que conllevan un nuevo perfil de trabajador/a así como nuevas exigencias a nivel de subjetivación.

Así, interesa visibilizar la articulación entre la dimensión política de la subjetividad y la dimensión institucional de las prácticas cotidianas, repensándolas con una actitud crítica que eluda la pretensión de proponer una teoría hegemónica para su resolución. Y que a través de esta perspectiva crítica no solamente se tematizen los problemas sino que se visibilicen los dispositivos que los hacen posibles y se reflexione acerca de los abordajes teórico metodológicos y técnicos que puedan aportar para comprender e intervenir en este campo de problemas, repensando al mismo tiempo el rol del Psicólogo/a en el mismo y las consecuencias éticas y políticas involucradas en sus prácticas.

PROGRAMA ANALÍTICO Contenidos del Curso

Unidad 1. Modernidad tardía, trabajo y subjetividad


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA ACD
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Contenidos principales.

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. Principales modelos teóricos en la Psicología del Trabajo. Análisis del concepto de trabajo desde la perspectiva psicosocial. Trabajo: tiempo, espacio y subjetividad.

Escenarios laborales en la era del saber: innovación tecnológica. Nuevo paradigma productivo: impacto diferencial por género, sector social y segmento etario. Incidencia en la producción de subjetividad. Transformación de los lugares de hombres y mujeres en los espacios del trabajo.

Unidad 2. Trabajo y Subjetividad: viejos y nuevos contratos.

Contenidos principales.

Afectaciones de los procesos de construcción de subjetividad en diversidad de situaciones de trabajo: empleo, desempleo, autoempleo. Emprendimientos y nuevas modalidades laborales. El trabajo: organizaciones y valores vigentes. Cambios contractuales desde su perspectiva psicosocial. Coexistencia de formas tradicionales con nuevas modalidades.

Temas y problemas históricamente abordados por la psicología del trabajo y sus nuevas formulaciones: Creatividad, aprendizaje, stress, satisfacción, desgaste, desarrollo de potencial humano. La cultura organizacional: varones y mujeres en funciones directivas: nuevas perspectivas en management y liderazgo.

El trabajo como oportunidad de salud, enfermedad, padecimiento, calidad de vida.

Bibliografía

- ALVESSON, M. y DUE BILLING, I. (1997) Understanding Gender and Organizations, Sage, London.
- AUBERT, N. y DE GAULEJAC, V. (1993) El coste de la excelencia, Barcelona: Paidós.
- BADINTER, E.: XY. (1993) La identidad masculina, Prólogo. Madrid: Ed. Alianza.
- BARBEITO, A. y LO VUOLO, R. (1995) La modernización excluyente. Transformación económica y Estado de Bienestar en Argentina, UNICEF / CIEPP / Losada, Bs. As.
- BARRERA, C., BOCCO, A., FERRER, A., y otros (1995) El impacto de la globalización. La encrucijada económica del siglo XXI. Buenos Aires: Ediciones Letra Buena.
- BAUMAN, Z. (2003) Modernidad líquida, Fondo de Cultura Económica, Argentina.
- BECCARIA, L., LÓPEZ, N. (comp.) (1997) Sin trabajo UNICEF/Losada, Buenos Aires.
- BILLING DUE, I. y ALVESSON, M., (1993) Managers and Organizations, Berlin: de Gruyter Ed.
- CASTEL, R (1997) Metamorfosis de la cuestión social, Buenos Aires: Paidós.
- CHENG, C. (1996) Masculinities in Organizations, Sage, USA.
- COLLINSON, D y ERAN, J. (1996) Men as Managers, Managers as Men. Sage, USA.
- CORTAZO, I., MOISE, C. (comp.) (2000) Estado, salud y desocupación, Bs As: Paidós, Bs. As.
- DEJOURS, C. (2001) Trabajo y desgaste mental, Bs. As: Lumen Humanitas.
- FEIJOÓ, M. Nuevo país, nueva pobreza, Fondo de Cultura Económica, Bs. As., 2001.
- FERNÁNDEZ, A. M.: (1993) La Mujer de la Ilusión, Buenos Aires, Paidós.
- FITOUSSI, y ROSSANVALLON (1997) La nueva era de las desigualdades, Manantiales, Argentina,
- FRIED SCHNITMAN, D. (comp.) (1994) Nuevos paradigmas, cultura y subjetividad, Bs. As: Ed. Paidós.
- GELDSTEIN, R. (1994) Los roles de género en la crisis. mujeres como principal sostén económico del hogar, CENEP Nº 50 UNICEF_CENEP, Buenos Aires.
- GOLBERT, L. y TENTI FANFANI, E. (Mayo de 2004) Nuevas y viejas formas de pobreza en la Argentina. En: Revista Sociedad, Buenos Aires.
- GORZ, A. (1998) Miserias del presente, riqueza de lo posible, Bs. As: Paidós.
- HIRATA, H. y KERGOAT, D., con la participación de Marie Helene Zilberberg Hocquard: La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio. Asociación Trabajo y Sociedad (Argentina), CEM; (Chile) y PIETTE del CONICET, Buenos Aires, 1997.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Dpto 4 8400452 108

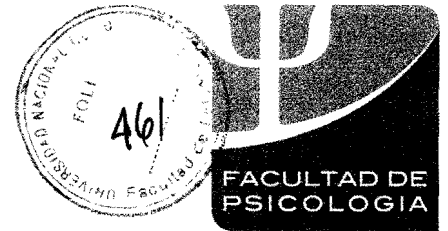
- IBARRA ALMADA, A.(mayo- agosto 2000) Formación de los Recursos Humanos y competencia laboral Boletín Cintefor N°149.
- KLIKSBERG, B. (1995) Pobreza, el drama cotidiano, CLAD, Tesis-Norma-PNUD, Buenos Aires.
- LASCH, C. (1999) La cultura del narcisismo, Editorial Andrés Bello, España.
- LEVY LEBOYER, C (1992) Evaluación del personal, Díaz de Santos, S.A., Madrid.
- LIPOVETSKY, G. (1986) La era del vacío, Anagrama, Barcelona.
- LIPOVETSKY, G. (1994) El crepúsculo del deber, Ed. Anagrama, Barcelona.
- LIPOVETSKY, G. (1994) El crepúsculo del deber. España: Editorial Anagrama.
- LÓPEZ, M. Mujeres, sindicalismo y poder, en Fernández, A.M. Las mujeres en la Imaginación Colectiva Paidós, Bs. As., 1992.
- LÓPEZ, M. (2001) Trabajo, formación profesional y género. Aportes para un debate, Departamento de Publicaciones, Facultad de Psicología, UBA.
- LÓPEZ, M. Complejidades de fin de siglo y formación profesional, en Fernández, A.M. y otros Instituciones estalladas, EUDEBA, en prensa.
- LÓPEZ, M. Género y poder en el mundo público, Departamento de Publicaciones, Facultad de Psicología, UBA, 2001.
- LÓPEZ, M. Mujeres profesionales, ejercicio de poder y prácticas de ciudadanía. En: ALLEGRONE, N. La mujer y el poder en las organizaciones profesionales. Ediciones FUNDAI, Bs. As., 2000.
- LÓPEZ, M. (2000) Percepciones, valores y significados en el management de empresas de Argentina de fin de siglo, Tesis Doctoral, Facultad de Psicología, UBA.
- MINUJIN, A. (Ed.):Desigualdad y Exclusión. Desafíos para la Política social en la Argentina de fin de siglo, UNICEF/Losada, Buenos Aires, 1993.
- NEFFA, J. (1996) Reflexiones acerca del estado del arte en economía del trabajo y del empleo. En: PANAIA, Marta (comp.) Trabajo y Empleo, Buenos Aires, EUDEBA/PIETTE.
- NEFFA, J.C. (coord.) PANIGO, D, PÉREZ, P. Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones, Trabajo y Sociedad, PIETTE, Bs. As., 2000.
- PEIRÓ, J. M. El modelo "AMIGO": marco contextualizador del desarrollo y la gestión de recursos humanos en las organizaciones, Papeles del Psicólogo, 1999, Universidad de Valencia, N°72, 3-15.
- PEIRÓ, J. M.(1994) Intervención psicosocial en las organizaciones, Barcelona.
- RIFKIN, J. (1997) El Fin del Trabajo, Buenos Aires: Paidós.
- ROSANVALLON, P. (1995) La nueva cuestión Social, Buenos Aires: Manantial.
- SAUTU, R. (1991) Oportunidades diferenciales por sexo en la Argentina. En: Estudios del Trabajo N° 1 enero/julio, CENEP
- TAJER, D. (2001) Subjetividades sexuadas contemporáneas. La diversidad posmoderna en tiempos de exclusión. En: MELER, I. Y TAJER, D. Psicoanálisis y género, Lugar Editorial, Bs. As.
- TURCOTTE. (1986) Calidad de vida en el trabajo, Editorial Trillas.
- VALDÉS, T y OLAVARIA, J (eds.) Masculinidad/es Isis Internacional, FLACSO Chile, Chile, 1997.
- VARGAS ZUÑIGA, F. De las virtudes laborales a las competencias clave: un nuevo concepto para antiguas demandas, Boletín Cintefor, N°149, mayo-agosto, 2000.
- WAINERMAN, C. (comp.) Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones, UNICEF, Fondo de Cultura Económica, Bs. As., 2003.

Propuesta pedagógica

Este curso está diseñado en función de 2 jornadas intensivas, que incluirá el aporte expositivo de la docente, a través del cual se presentarán y debatirán las líneas básicas de las temáticas progresivamente expuestas, como también la participación activa de los y las asistentes para lo cual se contempla la utilización de dispositivos grupales a fin de promover la reflexión.

Cada módulo temático presentará contenidos teóricos y experiencias concretas para favorecer la comprensión conceptual y la reflexión práctica. Operarán como ejes temáticos que se articularán a

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA DE
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Anexo 4 84100 452/08

efectos de favorecer la transversalización de los distintos aspectos involucrados en las problemáticas del campo del trabajo y el rol de Psicólogos/as.

Tendrán lugar clases teóricas presenciales, con modalidad participativa. A la vez se alternarán con actividades grupales en torno a los contenidos centrales.

Criterios y formas de evaluación

La aprobación del Curso requiere la realización de un trabajo monográfico individual. Para el mismo se propone la elección de un tema vinculado con un área de interés de cada participante que permita la articulación con los desarrollados en el curso. Se evaluará la pertinencia de la elección y tratamiento del tema, así como el uso apropiado de las herramientas conceptuales trabajadas en clase.

Sólo podrán participar de la evaluación aquellos cursantes que hayan asistido al 80 % de las clases y la monografía presentada será aprobada con una calificación mínima de 6 puntos.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA VICE
FACULTAD DE PSICOLOGIA



2020 + 2400 452 108

Asignatura: "Perspectivas psicológicas en el abordaje de organizaciones"	Tipo: Curso Teórico
Responsable/s: Sergio Agoff	Carga Horaria: 20hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL CURSO

Este curso pretende que los cursantes de esta asignatura puedan acceder a herramientas teórico-metodológicas y prácticas necesarias para la consideración de la dimensión psicológica en el análisis de organizaciones.

Objetivos

- Favorecer en los estudiantes la elaboración de una perspectiva crítica sobre las prácticas profesionales de la psicología en el ámbito de las organizaciones.
- Favorecer en los estudiantes el desarrollo de una perspectiva sobre la especificidad de la dimensión organizacional-local.
- Dotar a los cursantes de esta asignatura de las herramientas teórico-metodológicas y prácticas necesarias para la consideración de la dimensión psicológica en el análisis de las organizaciones.
- Desarrollar aptitud y sensibilidad en los cursantes para una lectura analítica de los problemas organizacionales, a partir de las experiencias de trabajo en campo.
- Reflexionar y establecer una dimensión crítica de los usos de la psicología para el diagnóstico y la intervención en organizaciones.
- Facilitar en los estudiantes una perspectiva acerca de la validez del recorte organizacional como campo de estudio de la psicología.

Se trabajarán en primer término los temas clásicos de la psicología organizacional en la tradición de la escuela de las relaciones humanas, 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 unidad 2 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 unidad 3 dedica una parte al tratamiento del abordaje de la psicología 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 conceptos analizadores de la dinámica organizacional.

Las disciplinas que estudian, de manera directa o indirecta, los fenómenos vinculados a la dimensión organizacional, lo hacen tanto en relación con la función (nivel de la división de las tareas), como con el conjunto social concreto (nivel del establecimiento): la sociología, la administración, la ciencia política, la psicología, todas ellas abordan estos dos niveles

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



ANEXO 4 UNCO 452 108

La intersección de estos distintos enfoques disciplinarios constituye una "geografía" de temas y problemas: la cuestión de la distinción entre organizaciones públicas y privadas, la especificidad de la dimensión microsocia a la hora de analizar procesos de nivel macrosocia, el abordaje del cambio como fenómeno inmanente o trascendente, la cuestión de la producción de conocimiento y su papel en el funcionamiento efectivo de las organizaciones, la univocidad o equivocidad de la noción de realidad o funcionamiento organizacional.

Es propósito de esta asignatura abordar esa variedad de cuestiones desde el enfoque particular de una de las disciplinas apuntadas: la psicología.

Ahora bien, constituiría un abuso, o al menos un malentendido, pretender univocidad en el enfoque psicológico. Sensibles, en este punto, a la tradición funcionalista de la psicología norteamericana, la de mayor dedicación al fenómeno organizacional, a los desarrollos europeos, principalmente franceses y británicos, con los aportes de la psicología social, y a nuestra propia escuela argentina, con todas sus variantes, en la que el psicoanálisis tienen un peso decisivo, aspiramos a poner en consideración sus distintas observaciones para mostrar la variedad de cuestiones que intervienen en este campo, sin pretensión alguna de constituir una teoría psicológica única para el análisis de organizaciones, muy por el contrario recusando todo "sueño" de hegemonía o intento de construcción sistémica.

PROGRAMA ANALÍTICO

Contenidos del Curso

Unidad 1. El conflicto entre individuo y organización, la motivación y satisfacción en el trabajo y el liderazgo como proceso organizacional.

Contenidos principales.

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

Unidad 2. La oposición institución-organización. La dimensión cultural y los imaginarios sociales y la singularidad de las organizaciones. Recuerdo y memoria institucional

Contenidos principales.

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.

Unidad 3. La psicología de las organizaciones y los niveles de análisis. La implicación en el espacio de trabajo. Calificación y Competencia como analizadores de la organización.

Contenidos principales.

Tratamiento del abordaje de la psicología 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

Bibliografía

ETKIN, J. y SCHVARZTEIN, L. (1989) Identidad de las organizaciones. Invariancia Y Cambio. Buenos Aires: Editorial Piados. (Parte II, Capítulos 7,8 y 9).

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA DE
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



- GUIOT, J. (1985) Organizaciones sociales y comportamientos, Barcelona: Editorial Herder. (Capítulos 7,9 y 10).
- KAËS R. y otros, (1989) La Institución y Las Instituciones. Estudios Psicoanalíticos. Buenos Aires: Editorial Paidós. (Cap. 1, 2 y 3).
- LICHTENBERGER, Y. (2000) Competencia y Calificación. Cambios de enfoques sobre el trabajo y nuevos contenidos de negociación. Documento PIETTE CONICET, Buenos Aires.
- LOURAU, R. (1975) El Análisis Institucional. Buenos Aires: Editorial Amorrortu. (Capítulo 7).
- MALFÉ, R. Pertinencia y actualidad de la noción de "Cultura" para la Psicología Institucional, en Revista Actualidad Psicológica.
- MEZZANO, A. (1996) Recuerdos personales-memorias institucionales: hacia una metodología de indagación histórico-institucional. En: AA VV., Pensando las instituciones. Sobre teorías y prácticas en educación, Paidós, Buenos Aires.
- PETIT, F. (1979) Psicosociología de las Organizaciones. Barcelona: Editorial Herder. (Parte I Introducción, Cap. 1,2 y 3).
- PETIT, F. (1979) Psicosociología de las Organizaciones. Barcelona: Editorial Herder. (Parte II: Diversas iniciativas de formación e intervención en organizaciones, (Cap. 1 y 2).
- SCHLEMENSON, A. El término diagnóstico y su uso en psicología institucional. En: AA. VV., Ensayos sobre Psicología Institucional, Editorial de Belgrano, Buenos Aires, s/f.
- SCHVARSTEIN L. (1991) Psicología Social de las Organizaciones. Buenos Aires: Paidós.

Propuesta pedagógica

Las exposiciones desarrolladas por el docente intentarán brindar un marco referencial amplio sobre las temáticas abordadas. Se trabajará en forma grupal con la bibliografía, en lecturas en clase. Se promoverá la discusión de los temas y su contrapunto con la experiencia en campo de los cursantes.

El curso intenta, fundamentalmente, discutir el papel de la psicología en su encuentro con las organizaciones. Se propone promover las actitudes y aptitudes necesarias para la adquisición de las tecnologías de diagnóstico e intervención en organizaciones, adquisición que, por otra parte, no suponemos lineal, en el sentido de que se trata de la producción de un conocimiento singular, no directamente universal, y por lo tanto pasible de ser puesto en cuestión.

De tal manera que, para llevar adelante los objetivos propuestos, se vuelve imprescindible la realización de un trabajo de crítica del trabajo de aplicación de conceptos de la psicología a la dinámica organizacional, que se propondrá como modalidad de evaluación del curso. Se procurará el trabajo con casos de distintos profesionales actuantes en el campo de pertinencia de la psicología organizacional, con el fin de obtener una perspectiva sobre los enfoques privilegiados y las herramientas por ellos utilizadas.

Criterios y formas de evaluación

Se prevé como instancia de evaluación la realización de una monografía sobre alguno de los temas abordados (alguno de los tres enfoques presentados o de los casos trabajados), a entregar en el plazo de hasta tres meses posteriores al cursado de la materia.

Respecto de la evaluación del material escrito entregado, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- conocimiento de los temas y la bibliografía recomendada
- articulación entre los conceptos y la práctica
- creatividad y claridad en la presentación

La aprobación se registrará por los requerimientos del reglamento de esta carrera

Sólo podrán participar de la evaluación aquellos cursantes que hayan asistido al 80 % de las clases.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA HOD
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Año 4 RHC 452/08

Asignatura: "Intervención en Organizaciones"	Tipo: Curso teórico-práctico
Responsable/s: Carlos Altschul	Carga Horaria: 20 hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL CURSO

Este curso teórico práctico introduce a los cursantes en la intervención en organizaciones en términos generales

Objetivos

- Reconocer los aportes específicos del psicólogo en el esclarecimiento, consolidación y transformación en las organizaciones.
- Facilitar criterios centrales para la intervención en organizaciones.
- Desarrollar aptitudes para el desarrollo de herramientas de intervención.

Centrados en la intervención en las organizaciones los participantes orientados por el docente tendrán acceso a conceptualizaciones que por su pertinencia se transforman en herramientas de trabajo en el campo organizacional.

En el campo de las organizaciones convergen múltiples disciplinas y es por esto que en esta carrera de especialidad este curso teórico práctico pretende contribuir al reconocimiento de la especificidad de los aportes del psicólogo en sus intervenciones en organizaciones.

Se buscará fundamentalmente construir con los cursantes criterios centrales que le permitirán intervenir en las tareas de esclarecimiento, consolidación y transformación en el encuadre organizacional

PROGRAMA ANALÍTICO

Contenidos del Curso

Unidad 1. Crisis y lisis en las organizaciones. Disparadores de un proceso de cambio

Contenidos principales.

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.

Unidad 2. Cuadrantes: Criterios e instrumental para operar en organizaciones

Contenidos principales.

Intimidad con el Cliente, Innovación en Productos / Servicios, Excelencia Operativa. Casos recientes. Teoría de la práctica. Dermatoesqueleto

Unidad 3. Situación actual en las organizaciones

Contenidos principales.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA HCD
FACULTAD DE PSICOLOGIA



2020 + 2400 452108

Conducción y prácticas gerenciales en la Argentina.
Burke-Litwin y Proyectos de cambio.
Nadler: Sugerencias operativas para practicantes reflexivos.

Bibliografía

ALTSCHUL, C. (2003) Estar de paso: Roles y responsabilidades del consultor. Buenos Aires: Granica.
ALTSCHUL, C. y CARBONELL, R. (2003) Transformando: Prácticas de cambio en empresas argentinas. Buenos Aires: Eudeba.
ALTSCHUL, C., HOLZER, M., LÓPEZ, M., PREZIOSA, M. M., y RUFFOLO, F. Crisis de la dirigencia: Iconos argentinos de conducción y respuestas adaptativas de la jefatura. Escuela Wharton de Negocios, Universidad de Pensilvania.
BERGER, L. A. y SIKORA, M. J. (1995) The Change Management Handbook: A Road map to corporate transformation. Burr Ridge, IL.
BLEGER, J. (1966) Psicohigiene y psicología institucional. Buenos Aires: Piados.
DAVENPORT, T. H. & PRUSAK, L., (2001), Conocimiento en acción: Cómo las organizaciones manejan lo que saben. Prentice Hall, Buenos Aires.
HIRST, D. (1998) Crisis y renovación, Buenos Aires: Norma.
SCHATZMAN, L. y STRAUSS, A. (1973) Field Research, Strategies for a natural sociology. New York: Prentice Hall.
ULLOA, F. (2000) Novela clínica psicoanalítica. Buenos Aires: Paidós.

Propuesta pedagógica

Se trabajará con la modalidad de taller participativo en el cual los asistentes trabajan en un caso, o en un cuestionario, después de lo cual extraen sus conclusiones y sus preguntas.
A partir del plenario y en base a las inquietudes extraídas de esa experiencia, el profesor presentará las ideas centrales del programa promoviendo líneas de lectura de la bibliografía propuesta que resulta así articulada en torno a problemática de la realidad.

Criterios y formas de evaluación

La evaluación del curso se realizara a través de la redacción, por parte de cada asistente, de un texto de su experiencia, en el cual se describa una práctica y se extraigan prescripciones para actuar ante situaciones organizacionales futuras.

Quien lo desee podrá redactarlo a partir de un instrumento provisto por la cátedra.

Entre los aspectos que se privilegian a la hora de evaluar a los estudiantes se destacan su rigurosidad en el tratamiento de los temas, su capacidad de aplicar lo aprendido, su creatividad a la hora de proceder a la formulación de problemas y el dominio que puedan demostrar acerca de los contenidos que dan cuerpo a esta propuesta de trabajo.

Sólo podrán participar de la evaluación aquellos cursantes que hayan asistido al 80 % de las clases.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA HCD
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Linea 4 R#CD 452 F

Asignatura: "Intervención en Formación y Desarrollo"	Tipo: Curso teórico-práctico
Responsable/s: Andrea Pujol	Carga Horaria: 20hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL CURSO

Campo de acción tanto de psicólogos como de profesionales de otras disciplinas, la intervención en la Formación y el Desarrollo de los trabajadores exige una sólida formación teórica articulada en la práctica. Este curso aspira a presentar las grandes líneas para la articulación teoría práctica en este tipo de intervención. Algunas de estas líneas serán retomadas para un desarrollo más ligado a algunos problemas de la práctica en el Seminario Desarrollo de Planes de Formación y sin duda se relacionan con lo planteado en el Seminario sobre Gestión del Conocimiento en las Organizaciones, entre otros.

- Comprender los cambios que han sufrido las tradicionales concepciones de la formación y la capacitación en la organización, a la luz de los aportes del aprendizaje organizacional.
- Recuperar, problematizar y confrontar las alternativas que ofrece el modelo de competencias en la gestión de la formación y el desarrollo.
- Ejercitar la reflexión crítica sobre experiencias de investigación realizando inferencias válidas para los procesos de toma de decisión en materia de formación.
- Integrar en situaciones concretas las perspectivas de los diferentes abordajes de la formación desarrollando una comprensión más abarcativa de la realidad en la que se interviene.
- Desarrollar habilidades en la gestión de herramientas de ingeniería de la formación, optimizando la efectividad de los momentos de diagnóstico, planeamiento, implementación y evaluación de la formación.
- Valorar el alcance de la formación como actividad clave en la gestión del aprendizaje organizacional.
- Promover el desarrollo de una actitud crítico-constructiva respecto de los desafíos que se plantean a los profesionales de la formación.

Se enseñarán, discutirán y aplicarán conceptos y herramientas de utilidad en el diseño e implementación de acciones de Formación Profesional.

Este curso resulta interesante en la medida en que pretende formar en habilidades y conceptos requeridos para gestionar acciones de formación que deberán ser diseñados ad hoc, de manera acorde a los diferentes escenarios organizacionales.

PROGRAMA ANALÍTICO
Contenidos del Curso

Unidad 1. Título

Contenidos principales.

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 organización. El papel de los actores en los actuales enfoques de formación. Educación formal y formación ocupacional-

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA HCD
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Instituto + BUCO 4521

Unidad 2. Título

Contenidos principales.

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. La potencialidad del saber implícito y el quiebre de rutinas.

Unidad 3. Ingeniería de la Formación.

Contenidos principales.

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.

Bibliografía

- GAUTHIER, P. Didier. (2001) L'état de l'art de l'autoformation. Université de Rouen et du CNED. Rouen.
- GORE, E. (1996) La educación en la empresa: Aprendiendo en contextos organizativos. Buenos Aires: Editorial Granica.
- HUBERMAN, S. (1991) Cómo se forman los capacitadores. Buenos Aires: Paidós. Tramas Sociales.
- LABARCA, G. Formación y empresa. CINTERFOR/OIT. Montevideo. 1999.
- LEVY - LEBOYER C. (1997) Gestión de las competencias. Barcelona: Ediciones GESTION
- LE BOTERF Guy, BARZUCHETTI, Serge y VINCENT, Francine. (1993) Cómo gestionar la calidad de la formación. Barcelona: AEDIPE.
- MERTENS, L. (1996) Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. CINTERFOR/OIT. Montevideo.
- MONTEIRO LEITE, E. (1996) El rescate de la calificación. CINTERFOR/OIT. Montevideo.
- NONAKA, I. y TAKEUCHI, H. (1999) La organización creadora de conocimiento. Oxford University Press. México.
- PAIN, A. (1996) Capacitación Laboral. Ediciones Novedades Educativas - Universidad Nacional de Buenos Aires. Buenos Aires.
- PAIN, A. (1993) Cómo evaluar las acciones de capacitación. Barcelona: Editorial Granica.
- ROJAS, E. (1999) El saber obrero y la innovación en la empresa. CINTERFOR/OIT. Montevideo.
- SAUNIER, P. (1999) La competence, au coeur de la qualification et de l'emploi. GREGOR. Cahier de Recherche 1999/01. IAE de París. París. .
- YEUNG, A.; ULRICH, D.; NASON, S. y VON GLINOW, M. (1999) Las capacidades de aprendizaje de la organización. México: Oxford University Press.
- ZARIFIAN, P. (1999) El modelo de competencia y los sistemas productivos. CINTERFOR/OIT. Montevideo.
- ZARIFIAN, P. (1996) Travail et communication. Essai sociologique sur le travail dans la grande entreprise industrielle. Paris: PUF.

Propuesta pedagógica

La dinámica de los encuentros combina exposiciones dialogadas con el desarrollo de instancias de trabajo grupal que posibiliten la articulación de los conocimientos teóricos a las situaciones de práctica de los participantes.


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA EJEC.
FACULTAD DE PSICOLOGIA



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA
Facultad de Psicología



Anexo 4 PHeD 452/08

Las actividades grupales, incluyen actividades y ejercicios de aplicación -casos, laboratorios, ejercicios de taller, etc.- y actividades de transferencia como el diseño de estrategias y herramientas de gestión.

Criterios y formas de evaluación

El curso incluye instancias de evaluación formativa -de diagnóstico y seguimiento- en el desarrollo de cada módulo y se accede a la acreditación a través de la presentación de un Proyecto de Formación y Desarrollo como evaluación final.

Entre los aspectos que se privilegian a la hora de evaluar a los estudiantes se destacan su rigurosidad en el tratamiento de los temas, su capacidad de aplicar lo aprendido, su creatividad a la hora de proceder a la formulación de problemas y el dominio que puedan demostrar acerca de los contenidos que dan cuerpo a esta propuesta de trabajo.

Sólo podrán participar de la evaluación aquellos cursantes que hayan asistido al 80 % de las clases.


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA HCD
FACULTAD DE PSICOLOGIA



1º año 4º curso 452 108

Asignatura: "Intervención en Problemáticas del Empleo"	Tipo: Curso teórico-práctico
Responsable/s: Cesar San Emeterio	Carga Horaria: 20 hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL CURSO

Este curso teórico práctico pone en juego tanto conocimientos sobre las organizaciones y sus demandas, el mercado de trabajo en general y sus demandas, como sobre los grupos de sujetos que tienen mayor o menor grado de dificultad o de fortaleza para acceder a la situación de empleo.

Objetivos

- Comprender la dinámica del mercado de trabajo, la expansión económica y del empleo y su relación con el desarrollo de competencias (capital humano).
- Aprender la dinámica de la articulación entre las demandas de trabajo y las ofertas de trabajo en el marco de la formación profesional.
- Comprender la relación potencialmente conflictiva entre razón instrumental de las organizaciones y la racionalidad social de las necesidades de la comunidad.
- Caracterizar los grupos vulnerables en relación al trabajo y al empleo y a las políticas de empleo aplicadas a estos sectores poblacionales. Análisis crítico de las políticas de capacitación.
- Analizar el rol que cumplen el estado y las organizaciones del tercer sector en las políticas de generación de empleo, de desarrollo de capital humano y de desarrollo de políticas de equidad en cuanto a las posibilidades de acceso al empleo.
- Analizar las políticas de empleo del estado, sus presupuestos, sus debilidades y fortalezas y las posibilidades de inserción de las prácticas del psicólogo.
- Desarrollar habilidades de gestión interdisciplinaria de proyectos de gestión del empleo con sus especificidades de acuerdo al sector.
- Comprender la dinámica de la "economía social" y la incidencia y posibilidades de generar alternativas de trabajo a las formas tradicionales de trabajo y empleo. Posibilidades de intervención en la misma.

Se trabajará en torno a construcciones que permitan dar cuenta de la dinámica del mercado de trabajo, y su relación con el desarrollo de competencias, como así también facilitar una mirada crítica y reflexiva sobre el papel del Estado y organizaciones del tercer sector en las políticas de generación de empleo.

Se pretende analizar y caracterizar los grupos vulnerables en relación al trabajo y empleo, como también las posibles intervenciones.

Este curso pretende proveer a los asistentes de herramientas que permitan construir posibles intervenciones, como también realizar una mirada contextual de la dinámica del mercado de trabajo, las políticas de empleo, el papel de diferentes actores, para ajustar posibles intervenciones a la realidad del mercado hoy.

PROGRAMA ANALÍTICO Contenidos del Curso

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA/ICD
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Anexo 4 RHCN 452 1-08

Unidad 1. Mercado de Trabajo y Empleo

Contenidos principales.

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

Unidad 2. Trabajo y Vulnerabilidad. Tercer Sector

Contenidos principales.

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.

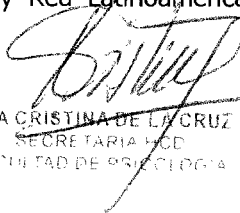
Unidad 3. Posibles Intervenciones

Contenidos principales.

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.

Bibliografía

- BECCARIA, L. y LÓPEZ, N. (compiladores) (1997). Sin trabajo. Unicef Losada. Buenos Aires.
- DESSORS, D. y GUIHO-BAILLY, M. (compiladores) (1998). Organización del trabajo y salud. Buenos Aires: Editorial Lumen.
- GRAÑA, G. (2002). Políticas de Empleo, Formación y Diálogo Social. Discusión conceptual y aproximación empírica al caso uruguayo.. Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 8. CINTERFOR. OIT.
- CHARMES, J. (1992). El empleo en el sector informal. Su integración a las estructuras económicas. Buenos Aires: Editorial Lumen.
- MARÍN, A. (1995). La participación en el trabajo. El futuro del trabajo humano. Buenos Aires: Editorial Lumen.
- Documentos de Trabajo del Proyecto de Extensión (2003-2004) de la Cátedra de Psicología Laboral B. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Córdoba. Año 2003-2004
- Documentos de Trabajo del Proyecto de Investigación (2004). "El fracaso de jóvenes vulnerables en mercados de trabajo formales". Cátedra de Psicología Laboral B. Facultad de Psicología. Universidad Nacional de Córdoba.
- GALLART, M. (coord.) (1995). La formación para el trabajo en el final de siglo: entre la reconversión productiva y la exclusión social. Buenos Aires, Santiago y México: Red Latinoamericana de Educación y Trabajo y OREALC-UNESCO.
- JACINTO, C. y GALLART, M. (coords.) (1998). Por una segunda oportunidad. La formación para el trabajo de jóvenes vulnerables. CINTERFOR-OIT y Red Latinoamericana de Educación y Trabajo. Montevideo.


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



J. 2015 R. 452/08

EGGER, P. y SENGENBERGER, W. (1996). Problemas y políticas del trabajo decente.. Boletín N° 151. CINTERFOR. Trabajo decente y formación profesional
ULYSSE, P.; LESEMANN, F. y LA SERNA, C. (2003). Frente a la exclusión social qué caminos?. Cordoba: Ediciones el IIFAP.

Propuesta pedagógica

Este curso está diseñado en función de 2 jornadas intensivas, que incluirá el aporte expositivo del docente, a través del cual se presentarán y debatirán las líneas básicas de las temáticas progresivamente expuestas, como también la participación activa de los y las asistentes para lo cual se contempla la utilización de dispositivos grupales a fin de promover la reflexión.

El dictado contemplará clases teóricas de presentación de las temáticas.

Contemplará el desarrollo de análisis críticos de investigaciones, intervenciones y planes de empleo a través de estrategias de trabajo grupal en aula y socialización en plenario de la producción grupal.

Se contempla la posibilidad de traer invitados que hayan desarrollado experiencias de intervención o investigación en problemáticas de empleo.

Se fomentará la adquisición y actualización de conocimientos a través de tareas de lectura y discusión.

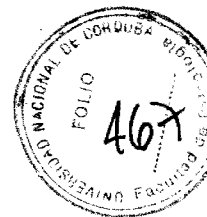
Criterios y formas de evaluación

La evaluación consistirá en un examen escrito a libro abierto de carácter teórico para apreciar el grado de asimilación conceptual de los contenidos básicos de la asignatura.

La evaluación contemplará dos evaluaciones prácticas. La primera consistirá en el análisis crítico con una guía suministrada por el docente, de un plan de empleo o un informe de intervención en problemáticas del empleo (o similar). La segunda, consistirá en la elaboración de un plan o proyecto de intervención a elección del alumno dirigido a una población, institución o dependencia estatal concreta con la adecuada fundamentación teórica del mismo. Estas actividades podrán ser realizadas por grupos de hasta tres personas o de manera individual.

Sólo podrán participar de la evaluación aquellos cursantes que hayan asistido al 80 % de las clases.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA H.C.C
FACULTAD DE PSICOLOGIA



ANEXO 9 2400 252/08

Asignatura: "Intervención en Salud y Trabajo"	Tipo: Curso Teórico-Práctico
Responsable/s: Iván Asse	Carga Horaria: 20 hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL CURSO

Este curso aborda algunas de las muchas perspectivas posibles respecto a la problemática de la salud de los trabajadores tanto en contexto de empleo en el marco de organizaciones como en otros contextos de trabajo y en situaciones de desempleo.

Objetivos

- Propiciar una aproximación general al concepto de trabajo.
- Determinar las relaciones existentes entre Trabajo y Salud Mental.
- Precisar la función del Trabajo en el proceso de construcción, tanto, de la subjetividad, como, de las identidades individuales y colectivas.

Este curso se propone realizar una mirada crítica y reflexiva a los diversos aportes disciplinares para comprender la noción de trabajo y sus relaciones con la salud, en la construcción de identidades y en la subjetividad, considerando patologías actuales y vigentes.

PROGRAMA ANALÍTICO

Contenidos del Curso

Unidad 1. Aproximación a la noción de trabajo

Contenidos principales.

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.

Unidad 2. Salud y Trabajo

Contenidos principales.

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 "Mobing". Programas y sistemas de calidad de vida en el trabajo.

Unidad 3. Trabajo y subjetividad

Contenidos principales.

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 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

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA H.C.I.
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Bibliografía

- ARENDRT, H. (1998) La Condición Humana. Paidós.
DANANI, C. y LINDENBOIM, J. (2003) Entre el Trabajo y La Política. Editorial Biblos
CASTEL, R. (1996) La metamorfosis de la cuestión social. Paidós.
DEJOURS, C. (1998) El Factor Humano. Editorial Lumen.
DEJOURS, C. (1999) A Banalizacao da Injustica Social. Fundação Getulio Vargas Editora.
MARX, K. (1948) Elementos fundamentales para la crítica de la economía política. Ediciones Fuentes Cultural
NEFFA, J. (2003) El Trabajo Humano. CEIL - PIETTE/Conicet, Editorial Lumen.
PEIRÓ, J. y PRIETO, F. (1996) Tratado de Psicología del Trabajo (Volúmen 1). Madrid: Editorial Síntesis.
ROSANVALLON P. (1995) La Nueva Cuestión Social. Manantial.

Propuesta pedagógica

Este curso está diseñado en función de clases teórico prácticas, en las que se imparten contenidos y se coordinan actividades conjuntas. Implica 20 hs. de clase presencial, que se dividen en 2 módulos de 10 horas cada uno, además de actividades complementarias que se realizan fuera del horario de clase e incluyen lectura crítica de textos y generación de informes.

Para cada encuentro se sugerirá bibliografía, cuya lectura previa se considera aconsejable a los fines de un mejor aprovechamiento del tiempo de trabajo.

La modalidad de trabajo se compone de momentos para la presentación teórica y momentos de trabajo grupal.

Criterios y formas de evaluación

El curso se aprobará mediante la realización de un trabajo monográfico individual. En el mismo el alumno deberá desarrollar conceptualmente la manera en que el trabajo contribuye a la conformación de la subjetividad y las identidades, y, además, deberá caracterizar y analizar teóricamente la forma en que el contexto actual marcado por la ausencia de trabajo puede influir en aquellos procesos.

El trabajo deberá tener una extensión no menor de 8 páginas ni mayor de 12, caso contrario no se considerará para su evaluación.

Los criterios de evaluación que se considerarán son: consistencia y coherencia teórica, capacidad analítica, la aplicación de categorías teóricas a situaciones concretas, el esfuerzo por distinguir lo principal de lo accesorio. Para la aprobación de la materia el trabajo deberá tener una nota de 7 o más. En caso de no alcanzar dicha puntuación se ofrecerá un recuperatorio escrito (opciones múltiples) sobre los contenidos de la asignatura.

Sólo podrán participar de la evaluación aquellos cursantes que hayan asistido al 80 % de las clases.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA H.C.
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Anexo 4 BYCO -52 129

Asignatura: "Cultura Organizacional"	Tipo: Seminario
Responsable/s: Néstor Carola	Carga Horaria: 10 hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL CURSO

Objetivos

- Dotar al futuro Especialista de la posibilidad de que profundice y defina el concepto de cultura, y cuente con las bases metodológicas para tornarlo operacionalizable, frente a diagnósticos e intervenciones.

Que el cursante:

- Profundice en la noción de cultura organizacional, conozca diferentes perspectivas, y sepa fundamentar una elección o una síntesis personal.
- Pueda explicar los factores que contribuyen al nacimiento, desarrollo, mantenimiento y cambio de una cultura organizacional
- Se habitúe a considerar a la cultura siempre interrelacionada con el proyecto, la misión o la tarea, con los aspectos estructurales y tecnológicos de la organización, y los determinantes o condicionantes del contexto.
- Conozca y sepa utilizar los elementos de una metodología para el análisis y/o el diagnóstico de la cultura de una organización.

Este curso se propone desarrollar conceptualizaciones que se transformen en herramientas de trabajo y tenga la ocasión en este seminario de encontrar la manera de incorporar a su bagaje intelectual, el aporte de los actuales enfoques de cultura organizacional, haciéndolos propios, y poder utilizarlos en su quehacer profesional.

PROGRAMA ANALÍTICO

Contenidos del Curso

Unidad 1. Cultura Organizacional

Contenidos principales.

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

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA FCL
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Mexico 4 2100 452/08

Cultura, calidad de vida y satisfacción en el trabajo.

Unidad 2. Posibles Intervenciones

Contenidos principales.

El rol posible de un consultor o facilitador externo en el cambio cultural

Bibliografía

- ABRAVANEL H. y otros. (1992) Cultura organizacional. Aspectos teóricos, prácticos y metodológicos. Colombia: Fondo Editorial LEGIS.
- KRITNER - KINICKI. (1997) Comportamiento de las Organizaciones. Capítulo 19. La cultura de la Organización. Barcelona: Mc Graw Hill.
- LESSEM, R. (1992) Gestión de la cultura corporativa. Madrid: Díaz de Santos.
- RITTI R.- FUNKHOUSER R. (1987) Vida interna de la empresa. Un enfoque cultural interpretativo de los problemas de la empresa. Barcelona: Plaza y Janes Editores.
- SCHEIN E. (1988) La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica. Barcelona: Plaza y Janes Editores.

Propuesta pedagógica

Este curso está diseñado en función de 2 jornadas intensivas, que incluirá el aporte expositivo de la docente, a través del cual se presentarán y debatirán las líneas básicas de las temáticas progresivamente expuestas, como también la participación activa de los y las asistentes para lo cual se contempla la utilización de dispositivos grupales a fin de promover la reflexión.

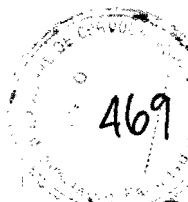
Seminario de diez (10) horas; en dos (2) jornadas de cinco (5) horas c/u.

Criterios y formas de evaluación

Los participantes del curso deberán realizar un Trabajo individual, preferentemente sobre:
Diseño de una metodología para un diagnóstico de una organización específica
Descripción (tentativa) de la cultura de una organización
Trabajo monográfico sobre un aspecto específico, previamente aprobado por el profesor. La entrega deberá realizarse dentro de los treinta (30) días posteriores al cierre del Seminario.
Entre los aspectos que se privilegian a la hora de evaluar a los estudiantes se destacan su rigurosidad en el tratamiento de los temas, su capacidad de aplicar lo aprendido, su creatividad a la hora de proceder a la formulación de problemas y el dominio que puedan demostrar acerca de los contenidos que dan cuerpo a esta propuesta de trabajo.

Sólo podrán participar de la evaluación aquellos cursantes que hayan asistido al 80 % de las clases.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA/ACC
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Dpto 4 BUCO 452 198

Asignatura: "Identidad y Cambio en las Organizaciones"	Tipo: Seminario
Responsable/s: Néstor Carola	Carga Horaria: 10 hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL CURSO

Objetivos

- Ofrecer al cursante elementos conceptuales y metodológicos para comprender y actuar frente a la problemática del cambio y del no cambio en sus intervenciones en las organizaciones, abriéndose a una perspectiva interdisciplinaria, conociendo, cuestionando, y si lo considera adecuado, incorporando -sin perder su identidad y aporte específico - algunos de los modos en que las Ciencias de la Administración y los escritos sobre gerencia han procurado formular, esquematizar y estandarizar procesos de cambios.

Que el cursante:

- Identifique el concepto de identidad, diferenciándolo y relacionándolo con otros similares o yuxtapuestos.
- Explique y valore los conceptos de invarianza y de cambio.
- Elija o esté en condiciones de elaborar un esquema conceptual apto para captar la complejidad de los procesos de cambio en las organizaciones.
- Valore la exigencia de operar, con una perspectiva psicosocial, desde un marco teórico definido y con una metodología coherente.
- Pueda, esté dispuesto, a establecer un diálogo productivo con profesionales de Ciencias de la Administración.

Se trabajarán a través de distintas herramientas pedagógicas conceptos y nociones tales como identidad, cambio, invarianza, que permitirán a los participantes del seminario comprender y actuar frente a la problemática del cambio y el no cambio en las organizaciones en las que realicen intervenciones

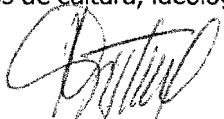
Este curso resulta interesante en la medida en que pretende proveer al futuro especialista de nuevos conceptos y nuevas tecnologías que les permitan ser efectivos en sus intervenciones, que puedan profundizar en lo que puede o no cambiar en las organizaciones, como así también en los modelos y en las metodologías.

PROGRAMA ANALÍTICO Contenidos del Curso

Unidad 1. Identidad Organizacional. Organización

Contenidos principales.

Identidad organizacional. Concepto de identidad organizacional. Dimensiones de la identidad. Semejanzas, diferencias, superposiciones, con los conceptos de cultura, ideología, imagen, y proyecto.


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA FCOL
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Anexo 4 EPCD A52 100

Marco teórico. Un enfoque conceptual para entender y actuar en las organizaciones. La organización como sistema sociotécnico estructurado. El concepto de autoorganización.

Unidad 2. El Cambio en las Organizaciones

Contenidos principales.

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.

Unidad 3. Hacia un modelo Situacional

Contenidos principales.

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.

Bibliografía

- ALTSHUL, C. (2003) Estar de paso. Buenos Aires: Editorial Granica.
DOPLER, K. - LAUTERBURG, C. (1998) Change Management - Como configurar el cambio en las empresas. Ariel Sociedad Económica. Barcelona.
ETKIN, J. y SCHVARSTEIN, L. (1989) Identidad de las Organizaciones: Invariancia y Cambio. Bs As.
KOTTER, J. (1997) El líder del cambio. México: Mc Graw - Hill.
PLANT, R. (2000) La dirección del Cambio en la empresa. Barcelona: Ediciones Gestión 2000.
SCHVARSTEIN, L. (mayo de 1995) Cómo cambiar conductas en la organización. El Cronista Management. Fascículo Quincenal.
SCHVARSTEIN, L. (1998) Diseño de Organizaciones - Tensiones y paradojas. Buenos Aires: Paidós.

Propuesta pedagógica

Este curso está diseñado en función de clases teórico prácticas, en las que se imparten contenidos y se coordinan actividades conjuntas. Implica 10 hs. de clase presencial, que se dividen en 2 encuentros de 5 horas cada uno, además de actividades complementarias que se realizan fuera del horario de clase e incluyen lectura crítica de textos y generación de informes.

Seminario de diez (10) horas; en dos (2) jornadas de cinco (5) horas c/u.

Criterios y formas de evaluación

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA FCD
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Curso 4 HCO 452/08

Los participantes del curso deberán optar entre dos formas alternativas de trabajo a presentar para su evaluación: a) realizar un Trabajo monográfico individual, preferentemente relacionado con el Trabajo Final, sobre un tema o aspecto aprobado previamente por el profesor, o

Un relato sintético de una experiencia de cambio organizacional intencionado o planificado, experimentado o conocido y -desde la perspectiva de este seminario- dando cuenta o formulando hipótesis, de las razones del grado de su éxito o de su fracaso.

La entrega deberá realizarse dentro de los treinta (30) días posteriores al cierre del Seminario.

Entre los aspectos que se privilegian a la hora de evaluar a los estudiantes se destacan su rigurosidad en el tratamiento de los temas, su capacidad de aplicar lo aprendido, su creatividad a la hora de proceder a la formulación de problemas y el dominio que puedan demostrar acerca de los contenidos que dan cuerpo a esta propuesta de trabajo.

Se adoptan ambos regímenes de promoción de materia, a saber:

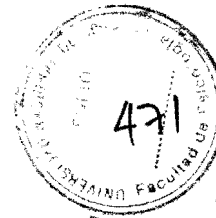
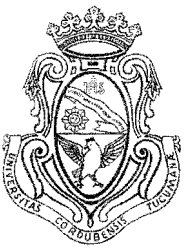
Con promoción directa: sin examen final. Asistencia mínima de 80%. Aprobación de la evaluación con un promedio mínimo de 7 puntos.

Con promoción indirecta: con examen final. Asistencia mínima de 70%. Aprobación de la evaluación con un promedio de entre 4 y 6 puntos. Aprobación del examen final con un mínimo de 4 puntos.

Para la condición de alumno regular se requiere el 80% de asistencia a las clases previstas y una calificación de 6 o más puntos en el Trabajo Final de Integración

Sólo podrán participar de la evaluación aquellos cursantes que hayan asistido al 80 % de las clases.


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA HCO
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Año 4 RHC 452/08

Asignatura: "Gestión del Poder en las organizaciones"	Tipo: Seminario
Responsable/s: Cesar San Emeterio	Carga Horaria: 10 hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL SEMINARIO

Objetivos

- Conceptualizar la problemática del poder en las relaciones de trabajo
- Articular la dinámica del poder intraorganizacional y contextual. Actores involucrados (estado, sindicatos, partidos políticos, grupos de presión, empresas, etc.).
- Comprender la dinámica del poder en la determinación de las políticas estatales. El estado como un ámbito de negociación de grupos de poder. Su incidencia en la determinación de la realidad del trabajo. Modalidades de actuación en la esfera pública.
- Comprender las interrelaciones entre poder y discurso social.
- Visualizar a la organización como un ámbito de ejercicio de relaciones de poder. Los aportes institucionalistas, la visión managerial.
- Discriminar la dinámica diferencial del poder en diferentes configuraciones de organizaciones. Diagnóstico e intervención de acuerdo a dicha dinámica.
- Reconocer las diferentes estrategias de poder y juegos políticos en las organizaciones.
- Desarrollar habilidades de gestión de las relaciones de poder en las diferentes modalidades de intervención del psicólogo.

Se enseñarán, discutirán y aplicarán conceptos y nociones que permitan dar cuenta de la compleja problemática del poder en las organizaciones, sus interrelaciones con el discurso social y su incidencia en las organizaciones y relaciones de trabajo.

Este curso resulta interesante en la medida en que pretende brindar al participante herramientas que le permitan conceptualizar y comprender la problemática del poder y así visualizar a la organización como un ámbito de ejercicio de relaciones de poder y de estrategias de poder, para construir y desarrollar habilidades de gestión de las relaciones en las posibles intervenciones.

PROGRAMA ANALÍTICO
Contenidos del Seminario

Unidad 1. Poder. Conceptualización.

Contenidos principales.

La dinámica del poder desde las diferentes perspectivas sociológicas, antropológicas, psicológicas y de la teoría política.

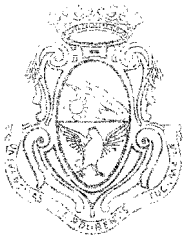
La incidencia del poder en el ámbito de las relaciones de trabajo.

Su importancia en la determinación de los mecanismos de gestación de marcos regulativos legales.

Ideología, poder y discurso: el ejercicio performativo del discurso como ejercicio de poder.

El poder y la negociación.


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA JCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Linea 4, 2010 452 108

Unidad 2. Poder y Organización

Contenidos principales.

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.

Bibliografía

BOURDIEU, P. (2003) Campo de poder, campo intelectual: itinerario de un concepto. Colección Estroboscopia, Buenos Aires: Ed. Quedrato.

FOUCAULT, M. (1979). Microfísica del poder. Madrid: Ediciones de La piqueta.

FOUCAULT, M. (1976). Historia de la sexualidad. México: Siglo XXI Editores.

CROZIER, M. (1969). El fenómeno burocrático. Buenos Aires: Editorial Amorrortu.

ZIZEK, S. (2001). El espinoso sujeto, el centro ausente de la ontología política. Buenos Aires: Editorial Paidós.

MINTZBERG, H. (1995). El poder y la política. Barcelona: Ediciones Ariel. Barcelona.

GODIO, Julio (1997). El futuro del empleo en Argentina. Corregidor. Buenos Aires.

BOURDIEU, P. y WACQUANT, L. (1995) Respuestas por una antropología reflexiva México.

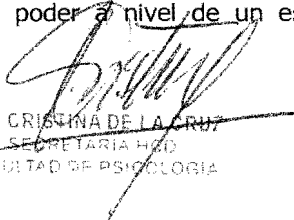
Propuesta pedagógica

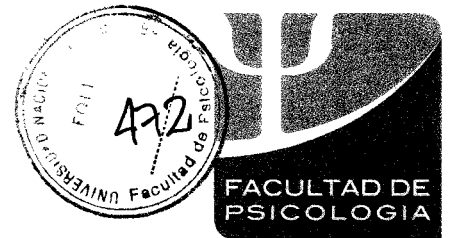
Este curso está diseñado en función de 2 jornadas intensivas, que incluirá el aporte expositivo de la docente, a través del cual se presentarán y debatirán las líneas básicas de las temáticas progresivamente expuestas, como también la participación activa de los y las asistentes para lo cual se contempla la utilización de dispositivos grupales a fin de promover la reflexión.

La modalidad de dictado contempla el dictado de clases teóricas tendientes a plantear los principales ejes temáticos de la asignatura y tendientes a recuperar conocimientos previos y reordenarlos de acuerdo a los objetivos del Seminario y fundamentalmente con los contenidos de las otras asignaturas del posgrado.

Criterios y formas de evaluación

Los participantes de curso deberán realizar un ejercicio práctico que consistirá en un diagnóstico de una situación de distribución de poder a nivel de un espacio social o un espacio organizacional y la


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA HÍD
FACULTAD DE PSICOLOGIA




Anexo al RUCO 452/28

elaboración de un plan de gestión del poder desde un objetivo real o supuesto que contemple una modalidad de intervención en el ámbito del trabajo emergente de otras asignaturas del posgrado. Se contempla la utilización de fuentes primarias o secundarias para la elaboración del diagnóstico y la propuesta de gestión del poder. Este ejercicio podrá ser realizado en grupos de hasta tres personas o de manera individual.

El seminario se aprueba por promoción a través de la realización de la actividad práctica donde se evaluará de manera conjunta los fundamentos teóricos del diagnóstico y el plan propuesto, como asimismo la calidad instrumental de los mismos. Se contempla una defensa oral del trabajo en sus dos dimensiones (teórico y práctico)

Sólo podrán participar de la evaluación aquellos cursantes que hayan asistido al 80 % de las clases.


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA FOD
FACULTAD DE PSICOLOGIA



10040 - Curso 152 / 13

Asignatura: "Gestión del conocimiento en las organizaciones"	Tipo: Seminario
Responsable/s: Jorge Walter y Alejandro Artopoulos	Carga Horaria: 10 hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL CURSO

Objetivos

- Abordar la problemática de la gestión del conocimiento desde el punto de vista de las relaciones sociales, las problemáticas organizativas involucradas y las herramientas de gestión duras y blandas disponibles

Se presentarán, discutirán y aplicarán conceptos, nociones y construcciones que permitan abordar la problemática del conocimiento desde las herramientas de gestión, esto es, las tecnologías disponibles para el mapeo, la creación y la valorización del conocimiento, como así también se discutirá y reflexionará sobre la gestión del conocimiento desde diferentes puntos de vista en relación a las organizaciones.

Este curso resulta interesante en la medida en que pretende brindar a los participantes la posibilidad de comprender y problematizar la gestión del conocimiento desde las problemáticas organizacionales, esto es desde las estrategias alternativas de gestión del conocimiento y el perfil del trabajador del conocimiento y de relaciones sociales involucradas: comunidades de práctica y formas de creación del conocimiento organizacional.

PROGRAMA ANALÍTICO

Contenidos del Curso

Unidad 1. Sociedad del Conocimiento

Contenidos principales.

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)

Unidad 2. Gestión del Conocimiento en las Universidades

Contenidos principales.

Redes, tecnología informática y contenidos: hard, soft y bites de la sociedad del conocimiento (Marwick).

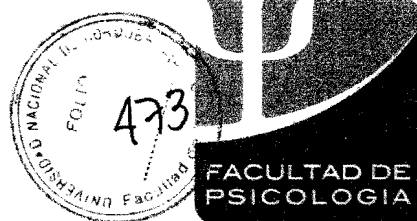
La gestión del conocimiento en las Universidades y organismos de CyT: el rol de las bibliotecas universitarias (caso preparado por Jorge Walter).

Unidad 3. Gestión del conocimiento en la empresa red

Contenidos principales

La empresa red y la gestión de los conocimientos en la empresa red (caso Tenaris, preparado por Alejandro Artopoulos).

Ana Cristina de la Cruz
ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA MCD
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Apex 4 BUCO 452 | 08

Bibliografía

Se utilizará como libro base el texto de DAVENPORT y PRUSAK, completo.

DAVENPORT, T. y PRUSAK, L. (2001) Conocimiento en Acción. Pearson Education, Sao Paulo.

DRUCKER, P. (2000) Llega una nueva organización a la empresa, in Harvard Business Review, Gestión del conocimiento. Deusto, España.

HANSEN, M. NOHRIA, Nitin and TIERNEY, T. What's your strategy for managing knowledge? Harvard Business Review, Mar/Apr99, Vol. 77 Issue 2.

MARWICK, A. Knowledge Management Technology. IBM Systems Journal, 2001, Vol. 40 Issue 4.

NONAKA, I. y TAKEUCHI, H. (1995) La compañía creadora de conocimiento. Oxford University Press, México. Cap. 3 ("Teoría de la creación del conocimiento organizacional").

NONAKA, I. (2000) La empresa creadora de conocimiento, in Harvard Business Review, Gestión del conocimiento. Deusto, España.

SEELY BROWN, J. y DUGUID, P. (2001) La vida social de la información. Buenos Aires: Pearson Education.

SEELY BROWN, J. (2000) Cómo lograr que la innovación prospere y se asiente en la empresa, in Harvard Business Review, Gestión del conocimiento. Deusto, España.

SUPERVIELLE, M. y QUIÑONES, M. (agosto de 2003) La incorporación del trabajador al trabajo: gestión y autogestión de los conocimientos en la sociedad del control (la perspectiva de la sociología del trabajo). Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo año 8, nº 16. Buenos Aires.

WALTER, J. Encuesta sobre gestión del conocimiento en empresas de la Argentina. Transparencias.

WENGER, E. (2001) Comunidades de Práctica. Aprendizaje, significado e identidad. España: Paidós,

WENGER, E. Communities of Practice: the Organizational Frontier. Harvard Business Review, January-February 2000.

WURMAN, R. (2001) Angustia Informativa. Sao Paulo: Pearson Education.

Propuesta pedagógica

Este curso está diseñado en función de 2 jornadas intensivas, que incluirán el aporte expositivo del docente, a través del cual se presentarán y debatirán las líneas básicas de las temáticas progresivamente expuestas, como también la participación activa de los asistentes para lo cual se contempla la utilización de dispositivos grupales a fin de promover la reflexión.


Los dos primeros espacios de trabajo de cada encuentro estarán centrados en los aspectos conceptuales mientras que los dos segundos se abocarán a estrategias y aplicaciones en casos concretos.

Criterios y formas de evaluación

Los participantes del curso deberán realizar un trabajo escrito individual previo a la realización del curso, con respuestas a preguntas sobre los textos de lectura obligatoria.

Un trabajo escrito posterior en grupos de a dos personas, que diseñaremos en función de las características de los alumnos que se inscriban al curso, aplicando los conceptos y la metodología de mapeo de los conocimientos a algún caso concreto, más el esbozo de una estrategia de comunicación y valorización, así como de los recursos necesarios y los pasos para su implementación.

Sólo podrán participar de la evaluación aquellos cursantes que hayan asistido al 80 % de las clases.


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA D
FACULTAD DE PSICOLOGIA



ingreso Psicod 452/08

Asignatura: "Gestión de Proyectos"	Tipo: Seminario
Responsable/s: David Martinez	Carga Horaria: 10 hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL CURSO

Objetivos

- Establecer un diálogo productivo entre la Psicología de las Organizaciones y las Ciencias de la Administración
- Incorporar criterios de gestión a las acciones del psicólogo en sus intervenciones organizacionales
- Incorporar conocimientos, estrategias y herramientas técnicas orientadas al diseño y ejecución de proyectos

La Gestión de Proyectos es la aplicación de conocimientos, habilidades, herramientas y técnicas para las actividades de un proyecto con el objetivos de satisfacer o superar las necesidades y expectativas de los 'inversores' (internos y externos) de un proyecto.

El término gestión de proyectos es utilizado para describir el acercamiento organizacional para la administración de las operaciones actuales; este acercamiento –también llamado administración de proyectos- trata varios aspectos u operaciones con la finalidad de aplicar estrategias de gestión.

Sin lugar a dudas, el psicólogo puede advertir en el diseño y ejecución de proyectos un importante número de procesos y procedimientos 'lógicos' y ejecutivos que el campo de la Administración no logra cubrir. Igualmente cierto resulta reconocer que las Ciencias de la Administración han logrado formular, esquematizar y estandarizar determinados procesos, produciendo un importante conjunto sistémico de herramientas y técnicas dignas de ser pensadas en la práctica actual de los psicólogos en sus intervenciones organizacionales.

Es esta complementariedad la que nos anima a desarrollar la siguiente propuesta de estudio y trabajo.

PROGRAMA ANALÍTICO

Contenidos del Curso

Unidad 1. Definiciones y conceptos

Qué es un proyecto. Qué es la Gestión de Proyectos

Unidad 2. 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)

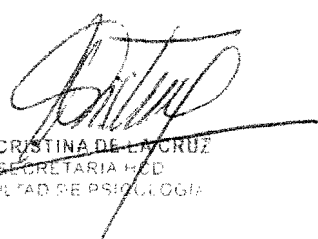
Unidad 3. Formación de Equipos de Proyecto

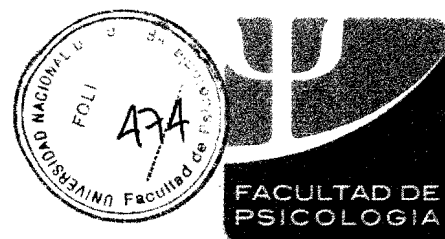
Aprendizaje: desarrollo del pensamiento estratégico

Modelos y estrategias

Dirección y liderazgo

Bibliografía


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA HOD
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Inscripción 2005 452 50

- BONET Lluís Castañer Xavier, FONT Josep (2001) Gestión de Proyectos Culturales, Análisis de Casos. Barcelona. Editorial ARIEL.
- NEWELL Michael W., GRASHINA Marina N. (2005) Preguntas y Respuestas sobre la Gestión de Proyectos. Madrid. Editorial GESTION 2000.
- TOBIS Irene, TOBIS Michael (2003) Gestión de Múltiples Proyectos, Identifique Posibles Problemas, Establezca Prioridades. Madrid. Editorial MCGRAW-HILL.
- DOMINGO Ajenjo Alberto (2000) Dirección y Gestión de Proyecto, un enfoque práctico. Buenos Aires. Editorial ALFAOMEGA.
- DRAGER Erich (2000) Gestión de Proyectos con SAP R/3 Guía Avanzada. México. Editorial PEARSON
- NEVISON John M. (1998). Administración del Recurso Humano Del Proyecto. Santiago de Chile. Editorial MCGRAW-HILL.

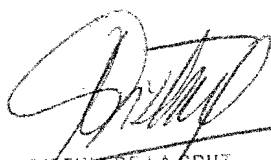
Propuesta pedagógica

Este seminario está diseñado con el formato de clases teórico prácticas, en las que el docente presenta los contenidos enunciados previamente, los alumnos realizan lectura previa que les permite participar interactuando con sus compañeros y con el docente, realizando las conexiones necesarias con su práctica profesional o la de colegas. Se realizan actividades grupales para facilitar la apropiación de la temática abordada por los participantes. El seminario implica un total de diez (10) horas; dictado en dos jornadas de cinco (5) horas c/u.

Criterios y formas de evaluación

Además incluye la realización de un Trabajo monográfico individual (de necesaria vinculación con el tema elegido para 'Trabajo Final de Especialidad') cuya entrega se llevara a cabo dentro de los treinta (30) días posteriores al cierre del Seminario.

Sólo podrán participar de la evaluación aquellos cursantes que hayan asistido al 80 % de las clases.


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA H.D.
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Año 4 B100 452 108

Asignatura: Procesos decisionales	Tipo: Seminario
Responsable/s: Gustavo Montenegro	Carga Horaria: 10 hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL SEMINARIO

Objetivos

- Desarrollar herramientas conceptuales para observar e intervenir en el potencial cognitivo grupal y organizacional tomando como foco la dinámica de interacción decisional.
- Comprender el proceso decisorio a la luz del aprendizaje organizacional y su relación con otras perspectivas de observación e intervención
- Identificar las diversas líneas de impacto de la dinámica decisional a nivel de los sujetos y de la organización.
- Visualizar el desarrollo de la cognición organizacional en relación con los procesos decisorios y los distintos focos de intervención a nivel de sujeto, grupo y organización.

Se presentarán, discutirán y aplicarán conceptos, nociones y construcciones que permitan abordar la organización como proceso de cognición en el marco del Aprendizaje organizacional. Para ello se discutirá y reflexionará sobre los principios y supuestos básicos que conciben a la organización como procesador de problemas y de pensamiento complejo.

Este curso en el marco de la CEPTO pretende brindar a los participantes la posibilidad de comprender y problematizar los procesos decisorios como unidad de observación y desarrollo de la capacidad de aprendizaje organizacional, considerando la dirección como base del dispositivo decisional.

PROGRAMA ANALÍTICO

Contenidos del Seminario

Unidad 1. La organización como proceso de cognición. Modelos

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.


Unidad 2. Los procesos decisorios en la organización

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.

Unidad 3. Procesos decisorios y aprendizaje organizacional

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 decisional. 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


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA H.C.
FACULTAD DE PSICOLOGIA



México 4 B400 452 / 08

Bibliografía

- Echeverría, R. (2000), La empresa emergente, la confianza y los desafíos de la transformación, Buenos Aires, Granica.
- Echeverría, R. (1998), Ontología del lenguaje., Chile, Dolmen.
- Flores, F. (1997), Inventando la empresa del siglo XXI, Chile, Dolmen
- Flores, F. (1997), Creando organizaciones para el futuro, Chile, Dolmen.
- French, W. y Bell, C. (1995). Desarrollo Organizacional. Aportaciones de las Ciencias de la Conducta para el Mejoramiento de la Organización. México. Prentice/ Hall.
- Luhmann, N. (1997), Organización y decisión, Barcelona, Anthropos.
- Maturana, H. y Varela, F. (1980). Autopoiesis: The Organization of the Living. Publicado originalmente bajo el título De máquinas y seres vivos. Santiago de Chile. Editorial Universitaria.
- Morgan, G. (1998). Imágenes de la Organización. México. Alfaomega.
- Ulrich, H. (1984). Management. Berna, Suiza. Haupt.
- Ulrich, H. (1983). Principios de Estrategia Empresarial. Buenos Aires. El Ateneo.

Propuesta pedagógica

Se propone una metodología que abarque el ciclo integral de aprendizaje de los participantes, incluyendo e integrando la experiencia, la reflexión, la conceptualización y la experimentación activa.

Criterios y formas de evaluación

Se evaluará el proceso de aprendizaje realizado a través de un informe escrito del análisis de un proceso decisorio relevado por pequeños grupos de cursantes. Serán criterios de evaluación la precisión y claridad conceptual visible en el análisis realizado, la puesta en juego de las principales herramientas conceptuales desarrolladas durante el seminario.

Sólo podrán participar de la evaluación aquellos cursantes que hayan asistido al 80 % de las clases.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Lnao 4 BHC0 452 108

Asignatura: Grupos y Equipos en las Organizaciones	Tipo: Seminario
Responsable/s: Mónica Pan	Carga Horaria: 10hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL SEMINARIO

Objetivos

- Apropiarse de una marco conceptual y metodológico para el análisis de los grupos en las organizaciones y la intervención en ellos.
- Construir y emplear criterios para el diseño, constitución y evaluación de equipos de trabajo.

Desde la materialidad de las relaciones interpersonales cara a cara hasta la virtualidad de una empresa ".com" hay una gran diversidad de modalidades, potencialidades y condicionamientos para los intercambios sociales; diversidad sustentada por la realidad de la organización en tanto agrupamiento complejo que genera, promueve, exige, prohíbe, detecta, selecciona, determina y soporta conjuntos más restringidos en su seno.

Del grupo al equipo de trabajo hay un largo trecho, a pesar de que éste último no es más –ni menos– que un grupo particular que ha hecho un determinado itinerario que permite visualizarlo como tal. Sin embargo, no sólo nos interesan los grupos que logran transformarse en equipos de trabajo, aunque éstos sean una herramienta muy valorada hoy para el crecimiento y desarrollo organizacional. Nos interesa la trama, las configuraciones grupales formales e informales que sostienen la vida de la organización, que obstaculizan o potencian sus logros, que generan, resisten o consolidan decisiones en las organizaciones.

Una atinada lectura del acontecer en los grupos permite anticipar adecuadamente el afrontamiento de situaciones conflictivas o de riesgo o desafíos de crecimiento en mejores condiciones que las que se darían si se obviara este tipo de análisis de la situación organizacional a nivel grupal.

El diseño, constitución, devenir y evaluación de los equipos de trabajo adviene entonces en este seminario

Así es que este curso teórico - práctico pretende proveer algunas de las herramientas conceptuales necesarias para el abordaje de grupos en organizaciones y de la problemática organizacional a través de grupos.

PROGRAMA ANALÍTICO

Contenidos del Seminario

Unidad 1. Los grupos en las organizaciones.

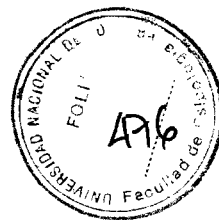
Breve revisión de conceptos de grupo y organización. Incidencia de los distintos marcos teóricos en las modalidades de lectura e intervención.

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.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA HCD
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Max04 BACD 452 728

Grupos, roles y liderazgos en la complejidad organizacional. Coordinación de grupos y sistema de autoridad.

El lugar del psicólogo en los grupos en organizaciones.

Unidad 2. 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

Unidad 3. Los grupos más allá de las fronteras organizacionales. Su repercusión en los fenómenos grupales intraorganizacionales.

Bibliografía

GARCÍA SAIZ, M. El papel de los grupos en recursos humanos recuperado en el sitio del autor el 20 de junio 2004

Gómez Mujica, A. y Acosta Rodríguez, H. Acerca del trabajo en grupos o equipos, recuperado en http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol11_6_03/aci10603.htm cargo el 27 de junio

Kaës René: El grupo y el sujeto del grupo. Amorrortu. Bs. As., 1.996.

Robbins, H. y Finley, M. Transcompetencia. México. McGraw-Hill, 2000.

Schvarstein L. La inteligencia social de las organizaciones. Desarrollando las competencias necesarias para el ejercicio efectivo de la responsabilidad social. Paidós. Bs. As., 2003.

Schvarstein L. Psicología Social de las Organizaciones. Paidós. Bs. As., 1991

Schvarstein L. Diseño de Organizaciones. Paidós. Bs. As., 1998

Surdo, E. La magia de trabajar en equipo. Madrid. S & C Cierzo, 1997.

Durston John (2002) El capital social campesino en la gestión del desarrollo rural. Díadas, equipos, puentes y escaleras. Méjico: CEPAL

Propuesta pedagógica

A partir de relatos de situaciones grupales y de equipos de trabajo en organizaciones aportados por la docente y/o los cursantes del seminario, se presentarán y pondrán en acción conjuntamente en dichos relatos los contenidos planteados en este programa. Se alternarán con esta finalidad momentos de exposición docente, de diálogo grupal con parte de los textos de la bibliografía y de trabajo grupal de análisis de materiales producidos en grupos y equipos de trabajo en el ámbito de organizaciones ya sean provistos por la docente o los cursantes.

Criterios y formas de evaluación

Los cursantes presentarán un trabajo de aplicación de los contenidos de este seminario a una situación concreta, preferentemente de la organización en que están realizando o realizarán su práctica de especialidad – en este caso tendrá más bien el carácter de proyecto de trabajo. Este trabajo será evaluado por la docente quien efectuará una devolución en que consten los logros y los aspectos a superar. Serán ponderados particularmente la pertinencia de las herramientas grupales seleccionadas, la pertinencia de los analizadores grupales seleccionados, la adecuación de las estrategias identificadas en grupos existentes analizados y las seleccionadas para intervenir sobre ellos o para generar funcionamientos de equipos de trabajo.

Sólo podrán participar de la evaluación aquellos cursantes que hayan asistido al 80 % de las clases.


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Anexo 4 RUCO 452/08

Asignatura: Desarrollo de Planes de Formación	Tipo: Seminario
Responsable/s: Isabel García	Carga Horaria: 20hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL SEMINARIO

Objetivo

- Comprender la importancia de que la gestión de las personas en las organizaciones permite procesos de transformación en las empresas.
- Identificar que la consolidación y legitimación de las innovaciones que operan en la organización se ponen en marcha a través del fortalecimiento de los Planes de Formación.
- Lograr la corresponsabilidad en los actores principales de la organización para establecer acuerdos sobre estrategias de resolución y transformación.

La presente propuesta intenta integrar y desarrollar núcleos problemáticos pertenecientes a diversos campos de conocimiento que se articulan y profundizan con la finalidad de plantear que el conocimiento de lo organizacional es una herramienta ineludible para contextualizar el ámbito de la practica profesional y la construcción del propio lugar.

Uno de los aspectos más importantes de esta propuesta es la orientación hacia una corriente de pensamiento que siga una lógica no lineal, teniendo en cuenta que hoy el hombre vive un paradigma abierto y ascendente buscando nuevos desafíos. Desde esta perspectiva teórica, el campo profesional de la Carrera de especialización en Psicología del Trabajo y de las organizaciones adquiere complejidad y abre líneas de acción que demandan competencias particulares, a las que se accede parcialmente desde la formación básica.

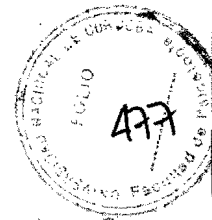
Hoy hay una nueva lógica de la producción en las organizaciones que va incorporando exigencias distintas a las ya establecidas respecto a la búsqueda de una mayor calidad que plantea la necesidad de reestructurar el sistema productivo y el aparato estatal y realizar una reconversión profunda de la mano de obra para buscar mejores alternativas y nuevas formas de desarrollo de los recursos humanos.

En consecuencia la capacitación se convierte en un elemento más estratégico que nunca. La presión de los clientes exigiendo servicios y obligándonos a mejorar drásticamente nuestros niveles de calidad, hace que las organizaciones se orienten hacia su elemento más estable, las personas a través del Desarrollo de Planes de Formación.

En consecuencia estos planes permiten modificar a la organización, pero para ello es indispensable intervenir sobre una fuerte contradicción: la ruptura, que produce toda acción transformadora y la adaptación a estos cambios a través de la aceptación y el sostenimiento de estas acciones en el tiempo. Esto provoca que los actores organizacionales se sientan tensados por sentimientos contradictorios pero que al mismo tiempo les permiten asumir el compromiso de acciones transformadoras; el establecimiento de acuerdos sobre estrategias de resolución y un fuerte grado de involucramiento en la organización.

Por ello, el Desarrollo de Planes de Formación está basado en una Red de Programa, que implica asumir explícitamente la mediación institucional que se encuentra contenida en toda acción formativa. Significa un nuevo escenario al interior de las organizaciones. Significa actuar sobre dimensiones, áreas, procesos, funciones, relaciones, etc., originando que el desarrollo de las actividades formativas se

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA HO
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Loans 4 P.HCO 452/08

deban llevar en la línea. Esto trae aparejado un cambio en el papel del aula convirtiéndose en el lugar donde se crean las condiciones necesarias para optimizar y maximizar los beneficios de la línea.

PROGRAMA ANALÍTICO

Contenidos del Seminario

Unidad 1. 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.

Diagnóstico, diseño e implementación de programas. Particularidades de cada momento del proceso.

La evaluación de los planes de formación y capacitación.

Unidad 2. 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.

Unidad 3. Estrategias.

Trabajo en equipo. Simulación. Resolución de Casos

Bibliografía

BAULEO, A. (1970). Ideología, Grupo y Familia. Buenos Aires.

BOURDIEU, P. Estructuras Sociales y Estructuras Mentales. Mimeo.

BOURDIEU, P. (1993). Cosas dichas. Gedisa. 1993.

COLOMBO, E. (Comp.). El imaginario social. Colección Piedra Libre. Ed. Altamira. Bs.As.

ETKIN, J. Y SCHVARTEIN, I. (1995). Identidad de las Organizaciones. Paidós. Buenos Aires.

FERNANDEZ, L. (1993). Instituciones Educativas. Dinámicas institucionales en situaciones críticas. Bs. As. Paidós.

FERNANDEZ, L. (1998). El análisis de lo Institucional en la Escuela. Bs. As. Paidós.

FOUCAULT, M. (1980). Microfísica del Poder. Ediciones La Piqueta. Madrid.

FOUCAULT, M. (1984). La Arqueología del Saber. Siglo XXI. México.

GORE, (1996). La Educación en las Empresas. Buenos Aires. Argentina.

LAPASSADE, G. (1985). Grupos, Organizaciones e Instituciones. Gedisa. México.

LARROSA, J. (comp.). Escuela, Poder y Subjetivación. Edic. La Piqueta. 1995.

LOUREAU, R. (1975). Análisis Institucional. Ed. Amorrourt. Bs.As.

PACHECO MENDEZ, T.; DIAZ BARRIGA, A. Coord. (2000). La profesión. Su condición social e institucional". Colección Problemas Educativos de México. México.

PANAIA, Marte. Comp.(1996). Trabajo y Empleo. Un abordaje Interdisciplinario. Editorial Universitaria de Buenos Aires.

PICHON RIVIERE, E. (1975). El proceso Grupal. Nueva Visión. Buenos Aires.

SCHLEMENSON, A.(1990). La perspectiva ética en el análisis organizacional. Paidós. Bs.As.

SCHVARTEIN, L. (1996). Psicología Social de las Organizaciones. Paidós. Buenos Aires.

STANKIEWICZ, F. Comp. (1991). Las Estrategias de las Empresas frente a los Recursos Humanos. Humanitas. Buenos Aires. Argentina.

Propuesta pedagógica

La centralidad del trabajo metodológico de la presente propuesta hace foco en desentrañar complejos procesos en que se articulan contenidos originados en distintas instancias, por lo que se hace necesario realizar una discriminación analítica de los contenidos que permita orientar y ordenar el trabajo hacia la

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Boletín HCE 452/08

articulación e integración. En consecuencia, implica poner estos procesos cognitivos en juego al interior de pequeños grupos de trabajo a partir del diálogo, el debate, discusión y reflexión de los temas y la autonomía cognoscitiva en la apropiación del conocimiento.

Desde esta propuesta metodológica, la relación teoría práctica se flexibiliza en la medida en que permitimos que los problemas que emergen de la realidad y la vida cotidiana de las organizaciones, ingresen al aula como analizadores otorgando significación a los aprendizajes teóricos que se realizan

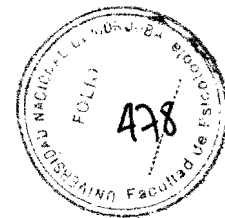
Criterios y formas de evaluación

La evaluación operará en forma constante, con la intervención tanto del docente a cargo como de los participantes, a fin de realizar ajustes y/o rectificaciones necesarias durante el desarrollo del proceso para recuperar los avances logrados.

Las instancias de acreditación se ajustan en tiempo y forma a las pautas institucionales vigentes; se requerirá un trabajo final de integración de producción escrita en las que se tendrá en cuenta las referencias a cada núcleo conceptual, tomando como base los aportes bibliográficos, la participación en las instancias de puesta en común y las exposiciones del docente a cargo como así también las producciones individuales y grupales.

Sólo podrán participar de la evaluación aquellos cursantes que hayan asistido al 80 % de las clases.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA HCE
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Loro 4 Beca 452

Asignatura: Gestión de las Competencias –selección de RRHH, evaluación de desempeño, desarrollo de carrera	Tipo: Seminario
Responsable/s: Andrea Pujol	Carga Horaria: 20hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL SEMINARIO

Objetivos

- Facilitar la comprensión de las características relevantes de la gestión de competencias.
- Comprender a la competencia como analizador de la gestión del factor humano en las organizaciones.
- Desarrollar aptitudes para gestionar el desempeño de los recursos humanos en base al modelo de competencias.

AGREGAR FUNDAMENTACION

La asignatura se integra en la línea curricular de estrategias de intervención aportando al desarrollo de capacidades de los recursos humanos desde un enfoque actualizado.

Gestionar el factor humano implica el desafío de diseñar lo necesario, para que las personas puedan agregar valor a los procesos de trabajo, con el fin de mejorar la profesionalización. En este sentido, existe consenso en que definir y gestionar las competencias del colectivo posibilita mejorar por un lado la competitividad de la organización y por otro, permite a los trabajadores contar con las competencias que les aseguran la condición de empleabilidad para el mercado laboral.

El concepto de competencias, es abordado, en este seminario, como un "analizador" que permite intervenir en dos lógicas diversas: la del mercado de trabajo y la de las organizaciones. A nivel del mercado de trabajo las competencias, permiten la puesta en marcha de un sistema de formación profesional en el cual intervienen agentes públicos y privados (ministerios de trabajo, instituciones de formación, organismos certificadores, instituciones de evolución, trabajadores y empresas) ocupados en mejorar las condiciones de competitividad de un sector y mejorar las condiciones de empleabilidad de las personas.

Por otro lado, a nivel de las organizaciones el enfoque de competencias permite diseñar los subsistemas de recursos humanos (selección, evaluación, formación, etc) que deben ser gestionados para desarrollar su capital humano como factor diferenciador.


PROGRAMA ANALÍTICO

Contenidos del Curso

Unidad 1. La gestión por competencias

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.

Unidad 2. Competencias y aprendizaje


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA DE
FACULTAD DE PSICOLOGIA



La gestión por competencias en la organización. 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.

Unidad 3. Gestión del desempeño y competencias

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 el modelo de competencias: conductual, funcional y constructivista. La gestión del desempeño como gestión del saber y la implicación: la administración del desempeño.

Bibliografía

- BOUTET, J. Activité de langage et activité de travail. Revue Futur Antérieur. Nº 16. París, 1993.
LEVY-LEBOYER, C. Gestión de las competencias. Gestión 2000. Barcelona. 1997.
LEVY-LEBOYER, C. Evaluación del personal. Ediciones Díaz de Santos. Madrid. 1992.
MERTENS, L. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. CINTERFOR/OIT. Montevideo. 1996.
MONTEIRO LEITE, E. El rescate de la calificación. Herramientas para la transformación. Cinterfor. Montevideo. 1996.
ORDOÑEZ ORDOÑEZ, M. La nueva gestión de Recursos Humanos. Ediciones Gestión 2000. Barcelona. 1995.
ROJAS, E. El saber obrero y la innovación en la empresa. CINTERFOR/OIT. Montevideo. 1999.
RUFFIER, J. La eficiencia productiva. CINTERFOR/OIT. Montevideo. 1999.
SENGE, P. La quinta disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje. Editorial Granica. Barcelona, 1996.
STANKIEWICZ, F. Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos. Humanitas. Buenos Aires. 1989.
THE HAY GROUP (Flannery-Hofrichter-Platten). Personas, desempeño y pago. Paidós Empresa. Buenos Aires. 1997.
THE HAY GROUP (Dalziel-Cubeiro-Fernandez). Las competencias: clave para una gestión integrada de los recursos humanos. Ediciones Deusto. Bilbao. 1996.
ZARIFIAN, P. El modelo de competencia y los sistemas productivos. CINTERFOR/OIT. Montevideo. 1999.
ZARIFIAN, P. Travail et communication. Essai sociologique sur le travail dans la grande entreprise industrielle, París, PUF. 1996.

Propuesta pedagógica

La dinámica de los encuentros combina exposiciones dialogadas con el desarrollo de instancias de trabajo grupal que posibiliten la articulación de los conocimientos teóricos a las situaciones de práctica de los participantes.

Las actividades grupales, incluyen actividades y ejercicios de aplicación -casos, laboratorios, ejercicios de taller, etc.- y actividades de transferencia como el diseño de estrategias y herramientas de gestión.

Criterios y formas de evaluación

El curso incluye instancias de evaluación formativa -de diagnóstico y seguimiento- en el desarrollo de cada módulo y se accede a la acreditación a través de la presentación de un Proyecto de Formación y Desarrollo como evaluación final. Serán ponderadas la pertinencia, secuencia y articulación de las



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA
Facultad de Psicología



Numero 4 2MED 452 108

distintas instancias del proyecto de formación, su orientación a la gestión por competencias, la clara definición de las mismas y la claridad con que esté previsto realizar el mapeo de las mismas si no estuviere ya construido.

Sólo podrán participar de la evaluación aquellos cursantes que hayan asistido al 80 % de las clases.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA HCD
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Licenciada BUCP 452108

Asignatura: Calidad de Vida en el Trabajo	Tipo: Seminario
Responsable/s: Gustavo Montenegro	Carga Horaria: 10hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL CURSO

Objetivos

- Desarrollar herramientas conceptuales para observar e intervenir en el potencial de calidad de vida organizacional tomando como foco la dinámica de interacciones.
- Comprender la calidad de vida desde una perspectiva constructivista social.
- Identificar las diversas líneas de impacto de la dinámica interaccional en la calidad de vida a nivel de los sujetos y de la organización.
- Visualizar vías de intervención en la dinámica de construcción de las condiciones de calidad de vida en el trabajo

Se enseñarán, discutirán y aplicarán conceptos, nociones y construcciones que permitan abordar la organización como proceso de cognición en el marco del Aprendizaje organizacional. Para ello se discutirá y reflexionará sobre los principios y supuestos básicos que conciben a la organización como procesador de problemas y de pensamiento complejo.

Este curso resulta interesante en la medida en que pretende brindar a los participantes la posibilidad de comprender y problematizar los procesos decisorios como unidad de observación y desarrollo de la capacidad de aprendizaje organizacional, considerando la dirección como base del dispositivo decisional.

PROGRAMA ANALÍTICO
Contenidos del Curso

Unidad 1. La calidad de vida en el trabajo. Concepto y enfoques
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.

Unidad 2. Trabajo y aprendizaje desde una perspectiva socio-histórica
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.

Unidad 3. Intervenciones en la Calidad de Vida en el ámbito del trabajo
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.

Bibliografía

Echeverría, R. (2000), La empresa emergente, la confianza y los desafíos de la transformación, Buenos Aires, Granica.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Areas + Dpto 452/03

- Echeverría, R. (1998), Ontología del lenguaje., Chile, Dolmen.
Flores, F. (1997), Inventando la empresa del siglo XXI, Chile, Dolmen
Flores, F. (1997), Creando organizaciones para el futuro, Chile, Dolmen.
French, W. y Bell, C. (1995). Desarrollo Organizacional. Aportaciones de las Ciencias de la Conducta para el Mejoramiento de la Organización. México. Prentice/ Hall.
Maturana, H. y Varela, F. (1980). Autopoiesis: The Organization of the Living. Publicado originalmente bajo el título De máquinas y seres vivos. Santiago de Chile. Editorial Universitaria.
Morgan, G. (1998). Imágenes de la Organización. México. Alfaomega.

Propuesta pedagógica

Se propone una metodología que abarque el ciclo integral de aprendizaje de los participantes, incluyendo e integrando la experiencia, la reflexión, la conceptualización y la experimentación activa.

Criterios y formas de evaluación

Se adoptan ambos regímenes de promoción de materia, a saber:

Con promoción directa: sin examen final. Asistencia mínima de 80%. Aprobación de la evaluación con un promedio mínimo de 7 puntos.

Con promoción indirecta: con examen final. Asistencia mínima de 70%. Aprobación de la evaluación con un promedio de entre 4 y 6 puntos. Aprobación del examen final con un mínimo de 4 puntos.

Para la condición de alumno regular se requiere el 80% de asistencia a las clases previstas y una calificación de 6 o más puntos en el Trabajo Final de Integración.

Sólo podrán participar de la evaluación aquellos cursantes que hayan asistido al 80 % de las clases.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA HOJ
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Trabajo de Grado 492 '08

Asignatura: Alternativas al empleo y estrategias de inclusión	Tipo: Seminario
Responsable/s: Silvia Plaza	Carga Horaria: 10hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL CURSO

Objetivos

- Comprender alternativas de empleo y estrategias de inclusión desde una lectura de las condiciones políticas, económicas, sociolaborales y los impactos en la subjetividad.
- Situar alternativas de empleo y estrategias de inclusión en los contextos de vulnerabilidad actual, atendiendo a los distintos ámbitos, aspectos y tipos de vulnerabilidad en juego.
- Promover la identificación de condiciones contextuales, tipos de vulnerabilidad y modos de subjetivación en la producción de estrategias de inclusión.

Para abordar alternativas y estrategias es necesario situar para quiénes, en qué condiciones y con qué recursos serán estas generadas. Desde esta perspectiva será necesario discutir y poner en juego conceptos que permitan contextualizar las situaciones de vulnerabilidad que atraviesan quienes requieren dichas alternativas y estrategias. Vulnerabilidad como herramienta de lectura tanto de las condiciones objetivas de indefensión en que se encuentran los sectores subordinados de la sociedad como de la percepción subjetiva de inseguridad derivada de la modificación radical de las reglas de juego económico sociales. Castel (1991) propone situar las relaciones de marginalidad al final de un doble proceso: "desenganché" en relación al trabajo y en relación a la inserción relacional, caracterizándose la zona de vulnerabilidad por trabajo precario y fragilidad de los soportes relacionales. Esta ocupa una posición estratégica, constituyendo un espacio social de turbulencias, de inestabilidad (de oscilación tensa entre la inclusión y la exclusión). Refiere el concepto de vulnerabilidad a aquella diversidad de "situaciones intermedias" y al proceso por el cual se está en riesgo de engrosar el espacio de exclusión, abordando así la relación inclusión y exclusión-expulsión.

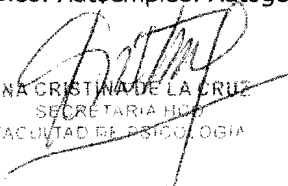
Es posible y necesario distinguir tipos y/o aspectos de vulnerabilidad implicados; así también incluir la perspectiva de la condición del sujeto. Trabajar sobre esto permite identificar condiciones de posibilidad y recursos presentes y vigentes. Esto es de fundamental importancia cuando se intenta proyectar a través de un diseño participativo, estrategias de inclusión, teniendo en cuenta entonces tanto las condiciones objetivas como las subjetivas.

Lo que este seminario propone es situar la problematización de las alternativas al empleo y las estrategias de inclusión social en personas, grupos, familias y organizaciones que viven en situación de vulnerabilidad, enfrentando cotidianamente condiciones adversas. En una carrera de especialización en psicología del trabajo y las organizaciones - en nuestro país y en el contexto latinoamericano - es relevante considerar la formación de psicólogos que tienen sin duda posibilidades de tener que intervenir en estas condiciones acompañando, asesorando o contribuyendo a la gestación de procesos de generación alternativas al empleo que constituyan estrategias de inclusión.

PROGRAMA ANALÍTICO

Contenidos del Seminario

Alternativas al empleo. Autoempleo. Autogestión organizativa. Otras estrategias de inclusión


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA HU
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Anexo 4 PHCD 452 / 108

Construcción social, aprendizaje colectivo, generación de nuevas estrategias y contexto.
Sustentabilidad de los proyectos de inclusión en el mercado laboral. Apuntalamientos y desayoyaturas.

Bibliografía.

Asse Iván (2003): El futuro de la modernización administrativa del Estado. Ponencia presentada en el 9 Congreso Argentino de Administración Pública, Sociedad Estado y Administración. Córdoba, Argentina.
Castel Robert (1997): La metamorfosis de la cuestión social. Una crítica del asalariado. Editorial Paidós. Bs. As., Argentina.
Durston J. (2000): ¿Qué es el capital social comunitario? CEPAL. Serie Políticas Sociales. Nº 38. Santiago de Chile.
Plaza Silvia y otros (2003): Vulnerabilidad(es) y estrategias de afrontamiento en sectores pobre y urbanos en la ciudad de Córdoba. Ponencia presentada en el Congreso Argentino de Psicología. San Juan.

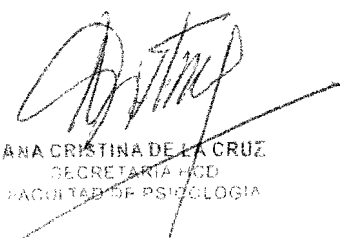
Propuesta pedagógica

La docente presentará teóricamente los ejes de los contenidos a abordar. Tendrá lugar la problematización de éstos a través de trabajo grupal centrado en los conceptos claves. La presentación de experiencias de grupos vulnerables en sus búsquedas y generación de proyectos de alternativas al empleo y el diseño de sus estrategias, constituirá el material de trabajo central. Éste permitirá en metodología de taller poner en juego los contenidos teóricos trabajados y generar conjuntamente conocimiento al respecto, dentro de los límites del tiempo previsto para este taller.

Criterios y formas de evaluación

Se evaluará el proceso de aprendizaje realizado a través de un proyecto de diseño de intervención - sobre la problemática abordada por este taller - preferentemente a utilizar en el espacio de prácticas de especialidad si correspondiese al ámbito elegido para éstas por el cursante. Se ofrecerá como alternativa la presentación de un breve informe sobre el análisis de alguna de las situaciones prácticas presentadas con las herramientas conceptuales y metodológicas abordadas o del diseño de una intervención para una situación que el cursante conoce por su experiencia profesional o social. Serán criterios de evaluación: la viabilidad de aplicación de las propuestas realizadas y la adecuación metodológica a la trastienda teórica referida y la realidad descripta.

Sólo podrán participar de la evaluación aquellos cursantes que hayan asistido al 80 % de las clases.


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Anexo 4 BHO 452 / 08

Asignatura: Diseño de instrumentos de Gestión RRHH	Tipo: Seminario
Responsable/s: Cecilia Paschini	Carga Horaria: 10hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL CURSO

Objetivos

- Adquirir los conocimientos, técnicas y habilidades para evaluar y desarrollar instrumentos de medición para la Gestión de Recursos Humanos.
- Comprender la importancia de la medición del comportamiento en la Gestión de los Recursos Humanos dentro de las organizaciones.
- Conocer las principales técnicas de recolección de información, identificando sus limitaciones y posibilidades.
- Ejercitar la toma de decisión en escenarios simulados semejantes al mundo real para facilitar el desempeño como futuro profesional.
- Desarrollar el espíritu crítico, creatividad y flexibilidad como habilidades necesarias para el diseño y evaluación de instrumentos de medición del comportamiento organizacional

Se enseñarán, discutirán y aplicarán conceptos, nociones y construcciones que permitan abordar la organización como proceso de cognición en el marco del Aprendizaje organizacional. Para ello se discutirá y reflexionará sobre los principios y supuestos básicos que conciben a la organización como procesador de problemas y de pensamiento complejo.

Este curso resulta interesante en la medida en que pretende brindar a los participantes la posibilidad de comprender y problematizar los procesos decisorios como unidad de observación y desarrollo de la capacidad de aprendizaje organizacional, considerando la dirección como base del dispositivo decisonal.

PROGRAMA ANALÍTICO

Contenidos del Curso

Unidad 1. Gestión de RRHH

La medición del comportamiento y la Gestión de RRHH.

Desarrollo de conceptos claves: Problema, objetivos, variables, indicadores.

Unidad 2. Instrumentos para la Gestión de Recursos Humanos

Principales Técnicas de recolección de datos. Ventajas y limitaciones.

Instrumentos de Medición para la Gestión de Recursos Humanos

Bibliografía

ARECCO, M., y Otros: Recursos Humanos, Ed. Macchi.

ARTHUR, D. Selección efectiva de personal. Ed. Norma.

CHIAVENATO, I. 2000. Administración de Recursos Humanos Ed. McGraw.

Hague P. Y Jackson P. Como hacer Investigación de Mercado Ed. Deusto SA.

Hernandez Sampieri R. y otros, 2001. Metodología de la Investigación, McGraw-Hill, 3º Edición.


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA FCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Año 4 P.H.C.P. 452 198

Méndez Alvarez C. Metodología: guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas. McGraw-Hill.

Padua, J. 1990. Técnicas de Investigación Aplicadas a las Ciencias Sociales. FCE. México.

ROBBINS, S. Comportamiento Organizacional. Octava Edición. Ed. Prentice Hall.

Selltiz, C. y otros, 1980. Métodos de Investigación en las Relaciones Sociales; Rialp, 9ª Edición.

WERTHER, W. y DAVIS, K. 2000. Administración de Personal y Recursos Humanos. Ed. McGraw

Propuesta pedagógica

Se organiza el seminario con el formato de reuniones interactivas que promuevan la participación. El docente desarrolla los contenidos teóricos y promueve la discusión. A través de actividades prácticas, ejercicios y ejemplos se llevará a cabo la transferencia de los contenidos rescatando la experiencia de los participantes

Se trabajará con la presentación y posterior discusión y análisis crítico de proyectos y artículos científicos.

Se fomentará la adquisición y actualización de conocimientos a través de tareas de lectura y discusión.

Criterios y formas de evaluación

Se evaluará el proceso de aprendizaje realizado a través de un proyecto de diseño de instrumento, preferentemente a utilizar en el espacio de prácticas de especialidad del cursante. Se ofrecerá como alternativa la presentación del análisis de un instrumento ya diseñado por terceros. Serán criterios de evaluación: la pertinencia y claridad conceptual evidenciada en la fundamentación de las instancias prácticas presentadas, la viabilidad de aplicación de las propuestas realizadas y/o la ponderación de la viabilidad de un instrumento ya diseñado por terceros y la adecuación metodológica.

Sólo podrán participar de la evaluación aquellos cursantes que hayan asistido al 80 % de las clases.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA H.C.P.
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Sinexo 4 RUCD 452 108

Asignatura: Construcción del rol profesional	Tipo: Seminario
Responsable/s: Lic. Mónica Pan	Carga Horaria: 10hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL CURSO

Objetivos

- Promover una posición crítica fundamentada teóricamente respecto a nuestras prácticas en psicología del trabajo y las organizaciones.
- Facilitar herramientas para discernir consecuencias de las modalidades de intervención en el campo del trabajo y las organizaciones.

Este seminario aparece como un espacio de problematización del rol, lugar y función del psicólogo en el campo del trabajo y las organizaciones, donde es factible buscar trastienda teórica para las distintas acciones que éste desarrolla. Se pretende también propiciar un espacio de discusión sobre la perspectiva ética de la vinculación del psicólogo

PROGRAMA ANALÍTICO

Contenidos del Curso

Unidad 1. 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. Inestabilidad e implicación. Fundamento teórico, pericia técnica. Asesoramiento, consultoría y gestión.

Unidad 2. Los psicólogos en equipos interdisciplinarios.

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. Los problemas de la contratación. Negociación. Tiempo, espacio, dinero y responsabilidades.

Unidad 3. La construcción del rol del psicólogo

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. El cierre del vínculo de trabajo. Seguimos construyendo el rol.

Bibliografía

- Dejours, C. (1998) El factor humano. PIETTE/CONICET. Buenos Aires.
 León Porras, C. El rol fundamental del psicólogo en la administración de recursos humanos para las organizaciones del siglo XXI. Recuperado en internet el 20 de junio de 2004.
 Matrajt M. (1999) Medio ambiente y salud mental, en Medio ambiente y urbanización No. 9, Buenos Aires.
 Nonaka, I. (2000) La Organización Creadora de Conocimientos. México: Ed. Oxford University Press.
 Pujol A. (2000) PSICOLOGOS LABORALES... ¿PARA QUÉ TRABAJO?. Ponencia para concurso de Profesor Titular en la cátedra de Psicología laboral de la Fac. de Psicología. UNC.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
 SECRETARIA
 FACULTAD DE PSICOLOGIA



Doc 4 2400 452 63

Propuesta pedagógica

Partiendo de problemas en cuanto a construcción del rol del psicólogo en el ámbito de las organizaciones identificados por los participantes del seminario, la docente presentará los contenidos de este seminario como insumos para la discusión de dichas situaciones problemáticas. Se trabajará grupalmente las situaciones planteadas seleccionadas con el aporte de la bibliografía pertinente. En plenario, y a partir de las propuestas de los distintos grupos de cursantes, la docente nuevamente realizará los aportes teóricos y prácticos necesarios, procurando la apropiación de los conocimientos trabajados a través de una integración dialéctica teoría – práctica.

Criterios y formas de evaluación

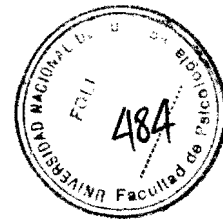
Se solicitará realizar un trabajo de 5 -7 páginas en que pongan en juego los contenidos conceptuales de este seminario, respondiendo a una de las siguientes opciones:

- análisis del proceso de construcción del rol del psicólogo en una práctica profesional concreta.
- elaborar un plan de inserción en una organización concreta desde la perspectiva de la problemática de la construcción del rol del psicólogo.

Los criterios de evaluación centrales serán: la adecuación del análisis o del diseño del plan de inserción a las exigencias de la realidad descrita por el cursante, la pertinencia de las herramientas conceptuales y metodológicas seleccionadas, la viabilidad inferible a partir de la información brindada por el alumnos sobre el campo de inserción.

Sólo podrán participar de la evaluación aquellos cursantes que hayan asistido al 80 % de las clases.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA H.C.D.
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Dpto 4 C400 452109

Asignatura: Seminario de Trabajo Final	Tipo: Seminario
Responsable/s: Mgter. Horacio Paulín	Carga Horaria: 20hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL CURSO

Objetivos

- Aproximar herramientas teórico metodológicas de la investigación al análisis de las prácticas profesionales e investigativas.
- Favorecer procesos de reflexión teóricos y metodológicos sobre las prácticas en el marco de un encuadre intersubjetivo.
- Desarrollar habilidades de sistematización y comunicación sobre las producciones de análisis.

Teniendo en cuenta la definición que se realiza del trabajo final en el Reglamento de trabajo final de integración de la Carrera de Especialización en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, el mismo consiste en el desarrollo de un "proyecto profesional o en la reconstrucción sistemática y fundada de uno ya realizado".

En el Trabajo Final de Integración (TFI) se espera que se realice una descripción, análisis y evaluación de "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."

En este marco de definiciones previas de la Carrera de Especialización en Psicología del Trabajo y las Organizaciones se presenta esta propuesta de Seminario de Trabajo Final entendiendo que su función es la condensar el recorrido que con respecto a las definiciones e intereses que los cursantes hayan realizado con respecto al tema de su TFI y la adquisición de diversos instrumentos teóricos y metodológicos en el desarrollo del programa de la Carrera. Se propone como una instancia que acompañe y le permita al cursante un espacio de interlocución válido en la última fase del proceso de elaboración de su proyecto de TFI, articulando con los espacios curriculares de la segunda línea curricular prevista en el programa de la Carrera que "remite a las posibles estrategias de intervención profesional sobre distintas situaciones del mundo del trabajo y de la vida en las organizaciones".

PROGRAMA ANALÍTICO

Contenidos del Curso


Unidad 1. La investigación y las prácticas profesionales

La problematización en la investigación y en el análisis de las prácticas profesionales: Las relaciones entre el problema y preguntas de investigación, los antecedentes, los objetivos del proyecto y el papel de la teoría. Posicionamiento teórico-epistemológico en la investigación/intervención. Precauciones éticas. La relación problema-método: La elaboración de una estrategia metodológica para abordar el problema planteado.

Unidad 2. Relevamiento y análisis de datos

Enfoques metodológicos y recursos técnicos en la recolección y en el análisis de los datos en el proceso de análisis

La triangulación como herramienta de validación de las reflexiones y análisis sobre la práctica


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA DE
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Unidad 3. Elaboración de Informes
Sistematización y comunicación de informes.

Bibliografía

- Clemente Díaz M.(1992) Psicología Social. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid: Eudema.
Jara, O. (1994) Para sistematizar experiencias. Costa Rica: Alforja.
Lave, J. (2001) Introducción, en Estudiar las prácticas. Perspectivas sobre actividad y contexto. Chaiklin S. y Lave J.Comps. Buenos Aires: Amorrortu
Maxwell, J. (1996) Qualitative research design. An Interactive Approach. London: Sage Publications. Traducción de María Luisa Graffigna.
Poggi, M. (2001) La formación de directivos de instituciones educativas. Algunos aportes para el diseño de estrategias. Buenos Aires: IIPE UNESCO.
Schön, D. (1992) La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones.Barcelona: Paidós.
Schön, D.(1998) El profesional reflexivo. Cómo piensan los profesionales cuando actúan, Barcelona, Paidós.
Vallés, M. (1997) Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional. Madrid: Síntesis.
Wainerman, C. y Sautú, R. (1997) La trastienda de la Investigación. Buenos Aires: Universidad de Belgrano.
Wassermann, S. (1999) El estudio de casos como método de enseñanza. Buenos Aires: Amorrortu.

Propuesta pedagógica

En cuanto al planteo metodológico para este seminario se buscará apunta a la articulación de dos cuestiones:

- La profundización de ciertos ejes sustantivos que refieran a los intereses puntuales de los alumnos en términos de sus temáticas de tesis; y
- La discusión colectiva en torno a los avances de los proyectos.

El tratamiento de los temas planteados se realizará a través de:

- Exposiciones al grupo total sobre las diferentes temáticas planteadas por parte del profesor responsable.
- Instancias de trabajo en subgrupos, para el planteo de intereses temáticos, confrontación de experiencias y el análisis de textos seleccionados del material bibliográfico. En este último espacio se prestará especial atención a la elaboración de textos personales y grupales a manera de ejercicios de escritura que acompañen el desarrollo del proyecto de Trabajo Final de Integración, bajo la modalidad de taller.
- Instancias plenarias para la puesta en común de cuestiones relacionadas a la producción de los subgrupos y el debate derivado de las participaciones de los asistentes al Seminario.

Criterios y formas de evaluación

Se evaluará el proceso de aprendizaje realizado a través de la presentación de una versión preliminar de anteproyecto del trabajo final de integración. Serán criterios de evaluación: la claridad en la construcción del esquema general de trabajo, la pertinencia metodológica para la problemática a abordar, la precisión conceptual y metodológica evidenciada.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Inscripción 4 RHCN 452/08

Asignatura: Trabajo y problemática de género	Tipo: Taller
Responsable/s: Maite Rodrigou	Carga Horaria: 5hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL CURSO

Objetivos

- Incorporar la perspectiva de género en la problemática del trabajo y de la subjetividad, específicamente a partir de la visibilización de la situación de las mujeres.
- Incorporar herramientas conceptuales y prácticas para intervenir en la relación mujer-trabajo.
- Problematicar la dicotomía entre producción y reproducción en el tratamiento de la temática del trabajo.
- Posibilitar una mirada crítica acerca de las concepciones de "trabajo", a partir de la incorporación de la dimensión reproductiva.
- Identificar la incidencia de la globalización en el trabajo de las mujeres
- Reflexionar acerca de la construcción de las trayectorias laborales de las mujeres en articulación con sus trayectorias familiares

La problemática del trabajo y la subjetividad es recorrida, entre otras, por las marcas del género, por lo cual nos parece relevante incorporar la reflexión sobre las mismas en una Especialidad de Psicología del Trabajo y las Organizaciones. En esta perspectiva, se ha desarrollado teoría y conocimiento específico acerca de la situación de las mujeres respecto al objeto "trabajo", visibilizando la articulación e interacción entre el sistema de producción y el sistema de reproducción social en las economías.

Así, este Taller busca identificar las relaciones entre ambos sistemas y el papel que juegan las mujeres en ellos. Señalaremos, para ello, las formas en que diversas corrientes teóricas (económicas, feministas, laborales) abordaron esta articulación, destacando los puntos críticos y débiles de cada una de estas explicaciones.

Se analizarán datos e informes que permitan reconocer e identificar la problemática de las mujeres en el mercado de trabajo, problemática que, a su vez, reconoce efectos de la globalización internacional.

Se introducirá asimismo, el trabajo doméstico así como otras formas del trabajo socialmente necesario y no valorado económicamente, desarrollado por las mujeres en las comunidades desfavorecidas socioeconómicamente, es decir, el triple rol –el comunal o comunitario- que desarrollan las mujeres.

El Taller, finalmente, busca contribuir a una reflexión teórica acerca de la construcción de subjetividades "femeninas" compatibles con estas prácticas y estructuras económicas y sociales, así como los factores psicosociales en esta relación mujer-trabajo a contemplar en las intervenciones que los profesionales de las ciencias sociales realizan en este campo.

PROGRAMA ANALÍTICO

Contenidos del Curso

Unidad 1. Trabajo y género

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

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA DE
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Ítem 4 Psico 452/08

trayectorias familiares. Procesos de subjetivación de las mujeres y el trabajo: sentidos y prácticas del mismo

Bibliografía

- Benería, L. (1987) ¿Patriarcado o sistema económico?. Una discusión sobre dualismos metodológicos. En: Mujeres: ciencia y práctica política. Universidad Complutense. Madrid.
- Benería, L. La globalización de la economía y el trabajo de las mujeres. Revista de Economía y Sociología del Trabajo. Sep.-Dic. 91. Nº 13-14.
- Burin, M. Género y psicoanálisis: subjetividades femeninas vulnerables. En: Burin, M. y Dio Bleichmar, E. (comp.): Género, psicoanálisis, subjetividad. Edic. Paidós. 1º edición. Bs.As, 1996.
- Carrasco, C. (1992) El trabajo de las mujeres: producción y reproducción. Algunas notas para su reconceptualización. En: Dones, Sindicalismo i mercat de treball, CERES (Centre d' Estudis i Recerca Sindical), Barcelona.
- Carrasco, C. Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas. Edit. Icaria. 1996.
- Poal, G. (1993) Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral. Siglo XXI de España.
- Todaro, R. y Rodríguez, R. El trabajo de las mujeres en el tiempo global, Edic. de las Mujeres Nº 22 - Isis Internacional / Centro de Estudios de la Mujer. Santiago de Chile, 1995

Propuesta pedagógica

El Taller, como forma metodológica de enseñanza-aprendizaje, implicará la discusión, además de una exposición teórica que destaque los puntos nodales de este programa, de datos y lecturas actuales que permitan el desarrollo de una actitud activa de las/los participantes hacia el tema planteado. Se buscará asimismo incorporar las experiencias de trabajo previas de los participantes, así como lecturas previas al Taller sobre esta problemática, mediante un ejercicio práctico a desarrollar como forma de evaluación del mismo.

La acreditación del Taller implicará el desarrollo de un ejercicio de análisis de una experiencia o de una propuesta de investigación y/o intervención sobre una de las temáticas desarrolladas, opciones que se presentarán a los participantes.

Criterios y formas de evaluación

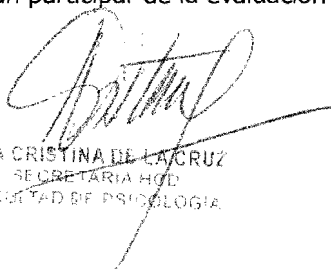
Se adoptan ambos regímenes de promoción de materia, a saber:

Con promoción directa: sin examen final. Asistencia mínima de 80%. Aprobación de la evaluación con un promedio mínimo de 7 puntos.

Con promoción indirecta: con examen final. Asistencia mínima de 70%. Aprobación de la evaluación con un promedio de entre 4 y 6 puntos. Aprobación del examen final con un mínimo de 4 puntos.

Para la condición de alumno regular se requiere el 80% de asistencia a las clases previstas y una calificación de 6 o más puntos en el Trabajo Final de Integración.

Sólo podrán participar de la evaluación aquellos cursantes que hayan asistido al 80 % de las clases.


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA HOJ
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Anexo 4 B41CD 452 de

Asignatura: Mercado de Trabajo y Grupos Vulnerables	Tipo: Taller
Responsable/s: Lic. Silvia Plaza	Carga Horaria: 5hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL CURSO

Objetivos.

- Identificar la relación entre cambios socio-laborales, situaciones de vulnerabilidad e impactos en la subjetividad.
- Comprender la dinámica entre trabajo, vulnerabilidad y malestar psicológico en grupos vulnerables.
- Favorecer el reconocimiento de estrategias de afrontamiento de los grupos vulnerables ante contextos adversos.

Se compartirá, discutirá y construirá conocimiento en torno al trabajo, vulnerabilidad y malestar psicológico.

Al hacer referencia a grupos vulnerables es interesante tomar la distinción entre vulnerados y vulnerables, pues esto posibilita otra perspectiva de abordaje al problema. Vulnerados, en general se asimila a la condición de pobreza, hace referencia a aquellos que ya padecen una carencia efectiva que implica la imposibilidad actual de sostenimiento y desarrollo; y una debilidad a futuro a partir de esta incapacidad. Vulnerables, señala a aquellos en que el deterioro de sus condiciones de vida no está aún materializado sino que aparece como una situación de alta probabilidad en un futuro cercano a partir de las condiciones de fragilidad que los afecte.

En un sentido muy general, entonces, el concepto de vulnerabilidad se refiere a las dificultades de una persona o de un grupo para resistir a hacer frente a una determinada amenaza o problema.

Las personas, los grupos ante los contextos de vulnerabilidad construyen activamente estrategias de afrontamiento para garantizar su supervivencia social, física y psíquica. Se construye en la cotidianidad, de manera espontánea y son a su vez resultado de comportamientos elaborados y recreados a lo largo de su historia. Una de las estrategias habitualmente utilizada es la apelación al apoyo social.

PROGRAMA ANALÍTICO

Contenidos organizadores del Taller

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.

Bibliografía.

BARTOLOME (1985): Recopilador de "Relocalizados: antropología social de las poblaciones desplazadas". Bs. As. Editorial IDES

BLEICHMAR, S: (1992): Dolor país. Buenos Aires. Paidós

BURIJOVICH, J., D`LUCCA, A., BERRA, C. (2000) Los desempleados: malestar psicológico y apoyo social. Revista El Neuro N°3 Córdoba

BURIJOVICH, J Y OTROS (2002) Sobre el taller permanente (algunas precisiones necesarias). Documento interno. Córdoba

BURIJOVICH; J y otros (2002) Ponencia: "Grupo de encuentro con desempleados. Una oportunidad a la palabra". Hospital neuropsiquiátrico. Córdoba

CARDARELLI G. ROSENFELD M. (1998) las participaciones de la pobreza: programas y proyectos sociales". Buenos Aires. Paidós

CASTEL R. (1997) La metamorfosis de la cuestión social. Una crítica del salariado. Bs. As. Ed. Paidós.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA HOI
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Novo 4 RYCN 452/08

- DURSTON, J. (2000) ¿Qué es el capital social comunitario? CEPAL. Serie Políticas Sociales, nº 38. Santiago de Chile.
- BECCARIA L. ; LOPEZ N.(1996). Sin trabajo. UNICEF. Bs. As: Losada
- RODOLFO TUIRAN (1995). Familia, Género y Pobreza. Elaborado por UNIFEM.
- JELIN, E. (1998) Pan y afectos. La transformación de las familias. Bs. As. : Fondo de Cultura Económica.
- RIVELLI M. TOMASSINI M. (1997). Estrategias de supervivencia empleadas por las familias en contexto de pobreza. Trabajo final de Licenciatura en Psicología UNC
- GATTINO, S.; AQUIN N. (1999). Las familias de la nueva pobreza. Bs. As.: Editorial Espacio.

Propuesta pedagógica

La docente presentará teóricamente los ejes de los contenidos a abordar. Tendrá lugar la problematización de éstos a través de trabajo grupal centrado en los conceptos claves. La presentación de experiencias de grupos vulnerables en sus búsquedas y generación de proyectos de alternativas al empleo y el diseño de sus estrategias, constituirá el material de trabajo central. Éste permitirá en metodología de taller poner en juego los contenidos teóricos trabajados y generar conjuntamente conocimiento al respecto, dentro de los límites del tiempo previsto para este taller.

Criterios y formas de evaluación

Se evaluará el proceso de aprendizaje realizado a través de un proyecto de diseño de intervención - sobre la problemática abordada por este taller - preferentemente a utilizar en el espacio de prácticas de especialidad si correspondiese al ámbito elegido para éstas por el cursante. Se ofrecerá como alternativa la presentación de un breve informe sobre el análisis de alguna de las situaciones prácticas presentadas con las herramientas conceptuales y metodológicas abordadas o del diseño de una intervención para una situación que el cursante conoce por su experiencia profesional o social. Serán criterios de evaluación: la viabilidad de aplicación de las propuestas realizadas y la adecuación metodológica a la trastienda teórica referida y la realidad descripta.

Sólo podrán participar de la evaluación aquellos cursantes que hayan asistido al 80 % de las clases.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA DOC
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Año 4 Excc 452/08

Asignatura: Taller de prácticas de especialidad	Tipo: Taller
Responsable/s: Lic. Mónica Pan y Lic. Andrea Pujol	Carga Horaria: 20 hs

JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACION DEL TALLER

Objetivos:

- Articular insumos teóricos y herramientas metodológicas en torno a situaciones de la práctica profesional.
- Revisar críticamente las propias prácticas enriqueciéndolas con la percepción de éstas por otros colegas.
- Articular competencias desarrolladas a través de la CEPTO.
- Asumir criterios éticos - técnicos para afrontar las demandas de trabajo profesional.
- Apropiarse de conocimientos experienciales, teórico - prácticos para formar parte de comunidades de prácticas, comunidades de aprendizaje.

Este taller se organiza en torno a la presentación por parte de los cursantes de proyectos de inserción o de segmentos de su práctica, favoreciendo la socialización e intercambio grupal reflexivo sobre estas experiencias de tarea profesional supervisada. Se espera que los participantes pueden a la vez enriquecerse con las perspectivas de sus compañeros de carrera así como capitalizar los aportes de la experiencia profesional de los docentes a cargo del taller, quienes supervisan las prácticas profesionales presentadas.

Se discutirán los aportes bibliográficos de manera que susciten nuevas miradas sobre los materiales presentados así como contribuyan a valorizar la experiencia de producción conjunta de conocimiento en el intercambio con colegas.

Se discutirán y aplicarán conocimientos adquiridos durante el cursado de la carrera y será factible apelar a bibliografía aportada por distintos docentes de la carrera.

Por otra parte es ocasión del desarrollo de algunas de las competencias desplegadas durante el cursado de las distintas instancias pedagógicas de la carrera y articularlas en torno a prácticas profesionales realizadas.

PROGRAMA ANALÍTICO

Contenidos organizadores del Taller.

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.

Bibliografía

Altschul Carlos (2002): Estar de paso. Bs. As.: Granica

Wenger Etienne (2001): Comunidades de práctica: aprendizaje, significados e identidad. Bs. As: Paidós

Schön, D. (1992): La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones. Barcelona: Paidós.

Nota: Se integrarán materiales de los distintos cursos, seminarios y talleres cursados, conforme a los requerimientos de las prácticas a supervisar.

Propuesta pedagógica


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA HOY
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Anexo 4 EPCD 452 / 08

Se trabajará con la metodología propia de taller a partir de registros de trabajo en terreno, síntesis de procesos de inserción o de recortes de la práctica realizada por los cursantes. Los docentes operarán tanto como coordinadores del proceso grupal orientado a la construcción de distintas alternativas de abordaje de la problemática planteada, como aportando conocimientos técnicos y teóricos necesarios para la situación particular presentada y orientando a su búsqueda en espacio diferido. Se propiciará operar con los criterios que caracterizan a las comunidades de aprendizaje, dentro de los límites del tiempo de este taller. Los mismos cursantes construirán la memoria de este proceso.

En la medida posible conforme a la distribución horaria, las 20 hs. asignadas a este taller se distribuirán en cuatro encuentros de cinco horas distribuidos en dos o tres fines de semana, según viabilidad horaria de la organización de la agenda de la CEPTO.

Criterios y formas de evaluación

Los participantes de este taller deberán cumplir con un mínimo de 80% de asistencia. La evaluación final se realizará a través de la presentación de un informe sobre su análisis de un recorte de práctica que rescate aspectos trabajados durante el taller. Para dicho informe, la memoria de lo trabajado en cada encuentro será un insumo de capital importancia.

Serán criterio de evaluación: la pertinencia y precisión en la utilización de los conceptos para dar cuenta de la práctica realizada, la claridad en la presentación del relato de práctica realizada, la puesta en juego de su capacidad de autocrítica, la habilidad para rescatar lo producido en el taller en función del registro o relato de su práctica que presenta.

Sólo podrán participar de la evaluación aquellos cursantes que hayan asistido al 80 % de las clases.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA HOD
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Inexos R400 452/08

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CORDOBA
FACULTAD DE PSICOLOGIA**

**REGLAMENTO DE LA CARRERA ESPECIALIZACIÓN EN PSICOLOGIA DEL
TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES**

CAPÍTULO 1: DEL TÍTULO

Artículo 1º: El título académico a otorgar es el de Especialista en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

Artículo 2º: El título es otorgado por la Universidad Nacional de Córdoba y propuesto por la Facultad de Psicología de acuerdo al diseño curricular previamente aprobado por las máximas autoridades de la Universidad Nacional de Córdoba y del Ministerio de Cultura y Educación de la República Argentina.

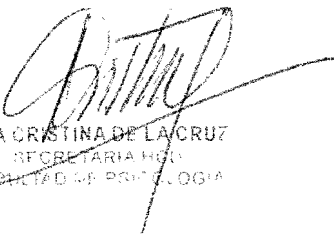
Artículo 3º: Para la obtención del título de Especialista en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, será requisito acreditar la totalidad de las exigencias del plan de estudios de la carrera, incluida la realización de las horas exigidas de prácticas de especialidad y la realización y defensa de un trabajo final.

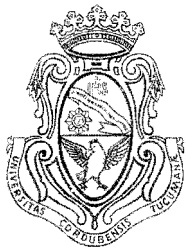
CAPÍTULO 2: DE LA ADMISIÓN

Artículo 4º: Podrán postularse como alumnos para la Carrera de Especialización aquellos graduados que posean 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. 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.

Artículo 5º: Como requisito de admisión, 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) Currículum vitae del postulante (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) Dos (2) fotos carnet actualizadas.


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA HOY
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Año 05

B4100 452/08

Artículo 6°: El postulante deberá asistir a una entrevista de selección que tiene por finalidad:

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

Artículo 7°: Cumplimentados los requisitos previstos en los artículos 4°, 5° y 6° el Comité Académico de la Carrera dará su conformidad para la admisión del postulante. Visto lo dictaminado por el Comité, se dará a conocer el listado de postulantes admitidos y en condiciones de matricularse.

CAPÍTULO 3: DE LA ORGANIZACIÓN

Artículo 8°: La dirección académica de la CEPTO¹ será ejercida por (1) un director designado por resolución decanal, ad-referendum del HCD de la Facultad, y por dos años, renovables en su función.

Artículo 9°: 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.

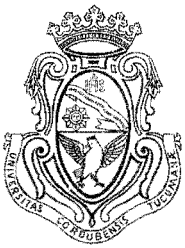
Artículo 10°: El director de la carrera será el máximo responsable del funcionamiento de la misma y, a la vez, integrará y coordinará el Comité Académico, teniendo las siguientes funciones:

- Resolver todo lo relativo a la gestión operativa de la carrera (difusión, matriculación, presupuesto, etc.)
- Coordinar las reuniones del Comité Académico
- Asesorar sobre convenios de vinculación y articulación con otras instituciones con el objetivo de enriquecer la oferta educativa y/o las actividades de transferencia científica y tecnológica.
- Representar a la carrera en la vinculación del programa con otras instituciones de la comunidad.
- Coordinar el proceso de autoevaluación anual 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.

Artículo 11°: La CEPTO contará con un Comité Académico que será designado por el Decano, e integrado por cuatro miembros; mas el director de carrera.

¹ Carrera de Especialización en Psicología del Trabajo y las Organizaciones


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA DE
PSICOLOGÍA



Xgove

D400452/08

Artículo 12°: Podrán integrar el Comité Académico docentes universitarios que posean grado académico de cuarto nivel o formación equivalente y una reconocida trayectoria en el área de especialidad de no menos de (10) diez años.

Artículo 13°: 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 académica y de coordinación de prácticas de especialidad, respectivamente.
- e) Entender y dictaminar sobre la admisión y/o exclusión de directores de trabajos final y de supervisores de prácticas de especialidad.
- f) Entender y dictaminar 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 y para los 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.

Artículo 14°: La CEPTO contará con un coordinador académico y un coordinador de prácticas de especialidad elegidos de entre los miembros del Comité Académico, que desempeñarán funciones operativas. A propuesta del Comité Académico los mismos serán designados por resolución decanal.

Artículo 15°: Son funciones del coordinador académico:

- a) Gestionar y coordinar las actividades de los espacios curriculares del programa según directivas del Director de Carrera.
- b) Organizar el dictado de los cursos y seminarios, coordinando la acción del plantel docente.
- c) Gestionar los procesos de evaluación del programa según directivas del Director de Carrera.
- d) Asistir y asesorar a las demandas y consultas de los alumnos de la carrera.
- e) Asistir al funcionamiento general de la carrera, incluido el control de gestión sobre aspectos administrativos generales y de la situación de los alumnos, en interacción con la Secretaría de Posgrado y el Despacho de Alumnos de la facultad.

Artículo 16°: Son funciones del coordinador de prácticas de especialidad:

- a) Gestionar la articulación entre la Carrera de Especialidad y las organizaciones o espacios de prácticas.

ANA CRÁSTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA H.C.
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Dptos 2400 452 / 08

- b) Proponer al Director de Carrera los nuevos convenios que deban realizarse a los fines de optimizar las condiciones de las prácticas en la especialidad.
- c) Evaluar la marcha de los convenios en vigencia, pudiendo proponer al Director de Carrera la reformulación o incluso la rescisión de los mismos si fuera necesario.
- d) Mantener relación administrativa y de asesoramiento con todos los actores del programa de prácticas de especialidad: cursantes de la especialidad, docentes del taller de prácticas de especialidad, supervisores de prácticas, autoridades de los espacios de prácticas y docentes de la carrera en general.
- e) Elevar al Comité Académico cada 6 (seis) meses el listado de los potenciales supervisores de prácticas en función de los convenios existentes con las instituciones a fin de contar con la información necesaria para las designaciones.
- f) Evaluar los proyectos de intervención de los alumnos y remitirlos a los docentes de taller de prácticas y a los supervisores de prácticas.
- g) Evaluar la marcha general del programa de prácticas, realizando las reuniones, entrevistas y contactos con quienes corresponda y a través de los medios más efectivos para tal fin.

Artículo 17°: La CEPTO contará con una Secretaría Técnica, como apoyo técnico-administrativo de la conducción para desempeñar las siguientes tareas.

- a) Supervisar el cumplimiento por parte de los alumnos de los requisitos académicos y administrativos
- b) Actuar como nexo en la comunicación de los alumnos con los docentes, el coordinador académico, el coordinador de prácticas, el Director de Carrera y el Comité Académico.
- c) Colaborar con la conducción para organizar, registrar y archivar todo lo concerniente al desenvolvimiento de las actividades de la especialidad.
- d) Colaborar con el personal de la Secretaría de Posgrado en lo que hace a la difusión de la carrera y a la organización de los espacios académicos abiertos a la comunidad.
- e) Colaborar en toda otra actividad que surja vinculada con aspectos administrativos de la estructura organizativa de la carrera.

CAPÍTULO 4: DE LOS DOCENTES, SUPERVISORES DE PRÁCTICA Y DIRECTORES DE TRABAJO FINAL

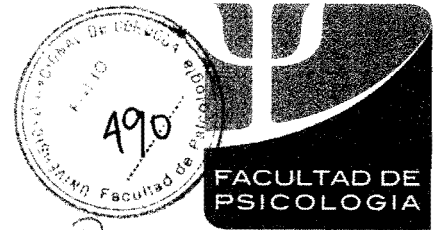
Artículo 18°: Los docentes serán propuestos por el Comité Académico y el Director y autorizados para el dictado de cada espacio curricular por resolución Decanal.

Artículo 19°: Podrán integrar el plantel docente:

- a) Docentes universitarios con una reconocida trayectoria en el área de especialidad de no menos de (7) siete años.
- b) Profesionales con una reconocida trayectoria en el área de especialidad de no menos de (10) diez años.
- c) Investigadores que hayan producido trabajos científicos originales y relevantes en la especialidad.

Artículo 20°: Son funciones de los docentes:

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA HO
COORDINADORA DE PRÁCTICAS



Inexos RUCO 452 108

- a) Elaborar las propuestas curriculares de formación que les sean solicitadas.
- b) Coordinar las actividades de formación a su cargo, velando por la calidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- c) Integrar los tribunales de evaluación para los cuales sean designados.
- d) Participar, a solicitud de las autoridades, de las reuniones de trabajo a las que sean convocados.
- e) Participar activamente del proceso de autoevaluación de la carrera.

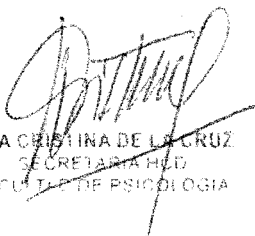
Artículo 21º: La CEPTO contará además con supervisores de prácticas, situados en terreno y designados por las instituciones con las que se establecen convenios de práctica, y directores de trabajo final que serán propuestos por el alumno y designado por resolución decanal, previa aprobación del Comité Académico.

Artículo 22º: Podrán ser supervisores de prácticas:

- a) Psicólogos con antecedentes no menores a (5) cinco años en el área de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.
- b) El supervisor será reconocido por el Comité Académico de la carrera, recibiendo la nominación de supervisor de prácticas de especialidad.
- c) En todos los casos, para ejercer las funciones de supervisor, el mismo debe tener concurrencia periódica al ámbito donde el alumno realice su práctica. En caso de preverse ausencia del supervisor por un período mayor a dos (2) meses, el Comité Académico evaluará junto con el alumno la situación y de considerarlo necesario se le asignará un nuevo supervisor por el tiempo que dure la ausencia.
- d) Cada supervisor podrá tener hasta tres (3) alumnos practicantes cursando simultáneamente la Carrera de Especialización.
- e) Las características y regulaciones que admite el desarrollo de prácticas de especialidad se detallan en los artículos del Capítulo 9 del presente reglamento.

Artículo 23º: Son funciones del supervisor de prácticas de especialidad:

- a) Dar su acuerdo al proyecto de intervención presentado por el alumno.
- b) Organizar la práctica a desarrollar por el postulante, garantizar el cumplimiento del programa mínimo de actividades exigidas por la CEPTO, guiar al postulante durante el desarrollo del trabajo y asesorar y supervisar su desempeño.
- c) Presentar al docente del taller de prácticas supervisadas y al coordinador de prácticas supervisadas, dos informes sobre el desempeño de los alumnos mientras estos se encuentren bajo su responsabilidad.
- d) Solicitar asesoramiento a la coordinación de prácticas de especialidad de la carrera ante cualquier incidente.
- e) El supervisor, de común acuerdo con el Comité Académico, podrá aconsejar al postulante la realización de parte de su entrenamiento en otros ámbitos para completar su formación, debiendo el supervisor informar sobre el desempeño del alumno y controlar sus avances. También orientará al postulante acerca de cursos u otras actividades relacionadas con su especialidad.


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARÍA EJECUTIVA
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Proceso EIPCO 452/08

- f) Participar de entrevistas personales o reuniones de trabajo convocadas por las autoridades de carrera, cuando se lo requieran.

Artículo 24°: Podrán ser directores de trabajo final quienes reúnan algunos de estos requisitos:

- Docentes universitarios 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 (10) diez años.
- Investigadores que hayan realizado trabajos científicos originales y relevantes en el tema de trabajo final que dirigen.

CAPÍTULO 5: DE LOS ALUMNOS

Artículo 25°: Se considerarán alumnos regulares a aquellos que cumplan con los requisitos de admisión consignados en el Capítulo 2 y mantengan su regularidad de acuerdo a lo que se establece en los artículos del Capítulo 6 del presente reglamento.

Artículo 26°: Se considerarán alumnos externos a quienes se inscriban en las actividades curriculares de la carrera como cursos de posgrado independientes, no constituyéndose en alumnos regulares de la carrera. Sólo la matriculación y el cursado regular de la carrera acredita dicha condición.

CAPÍTULO 6: DE LAS CONDICIONES DE PERMANENCIA Y EGRESO

Artículo 27°: Para conservar la condición de alumno regular se deberán cumplimentar los siguientes requisitos:

- 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.
- Haber cumplido con las obligaciones arancelarias y la documentación requerida al comenzar el cursado de cada semestre.
- La regularidad en cursos teóricos, cursos teórico prácticos, seminarios y talleres será de (6) seis meses.
- 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.

Artículo 28°: Para iniciar las prácticas de especialidad el alumno deberá tener aprobados al menos (2) cursos teórico prácticos.

Artículo 29°: Para presentar el proyecto de trabajo final el alumno deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- Tener cursadas la totalidad de las asignaturas de la carrera;
- Haber aprobado al menos el 50% de las mismas;

[Firma]
ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Indexe RHCN 452 / 08

- c) Haber cursado o estar cursando el seminario de trabajo final; y
- d) Haber cumplimentado la totalidad de las obligaciones arancelarias devengadas hasta ese momento.

CAPÍTULO 7: DEL PLAN DE ESTUDIOS

Artículo 30°: La carrera se organiza sobre la base de tres líneas curriculares, en tanto conjuntos de actividades que se estructuran alrededor de ejes comunes, orientando la estructuración vertical de la formación:

- a) 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.
- b) 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.
- c) Finalmente, la tercera línea, estructura los contenidos en torno a **problemáticas emergentes** del área, aportando flexibilidad al diseño y favoreciendo el tratamiento de contenidos transversales. Los talleres constituyen espacios curriculares cuyas temáticas pueden ser sustituidas año a año en función de la identificación de nuevos emergentes.

Artículo 31°: La modalidad de desarrollo de la carrera es presencial.

Artículo 32°: La actividad académica de los espacios curriculares podrá realizarse bajo la modalidad de: cursos teóricos, cursos teórico prácticos, talleres y seminarios.


Artículo 33°: La carrera ofrece 215 horas de clases teóricas, 255 horas teórico prácticas; con una carga horaria total de 470 horas; distribuidos en 3 semestres de cursado y 1 semestre de trabajo final.

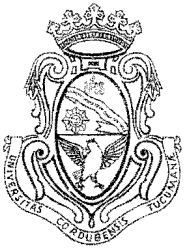
CAPÍTULO 8: DE LOS CURSOS

Artículo 34°: Para obtener la aprobación de cada actividad curricular se deberán cumplir con las siguientes condiciones:

- a) Asistencia al 80% de las clases
- b) Aprobación de prácticos, parciales y evaluaciones finales explicitados en la propuesta curricular del docente responsable de la actividad, con una instancia de recuperación para cada evaluación.

Artículo 35°: El plazo para la acreditación de los cursos no será superior a (6) meses de finalizada la actividad curricular. Vencido dicho plazo se dará por perdido el espacio curricular y deberá ser recursado.


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA DEL
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Lopez 2400 452 / 08

Artículo 36°: Se establece como criterio de calificación para las actividades curriculares la escala numérica de 0 (cero) a 10 (diez) con las siguientes equivalencias: 0 (cero) a 5 (cinco) desaprobado, 6 (seis) a 10 (diez) aprobado. Se considerarán además los siguientes valores nominales: 0 (cero) a 5 (cinco) “desaprobado”, 6 (seis) “bueno”, 7 (siete) y 8 (ocho) “muy bueno”, 9 (nueve) “distinguido” y 10 (diez) “sobresaliente”.

CAPÍTULO 9: DE LAS PRÁCTICAS DE ESPECIALIDAD

Artículo 37°: Las prácticas de especialidad en esta carrera tienen la finalidad de integración de la formación teórica académica en la experiencia concreta del ejercicio profesional. No corresponderá retribución económica por dicha actividad ni para el practicante ni para su supervisor.

Artículo 38°: Dado que está prevista la coexistencia en calidad de alumnos de esta especialidad de profesionales que pueden residir o no en la ciudad sede de la carrera, la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Córdoba provee espacios de práctica profesional en distintos ámbitos:

- En organizaciones del medio a través de convenios actualmente vigentes en la Facultad de Psicología y en la Universidad Nacional de Córdoba.
- 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 prácticas.

Artículo 39°: El alumno cuenta con dos espacios complementarios de supervisión para el desarrollo de sus prácticas: a) la supervisión en terreno, a cargo de un profesional inserto en la organización en la que realizará la práctica, y b) el apoyo ofrecido por docentes especialistas de la carrera en el taller de prácticas de especialidad integrado en la estructura curricular.

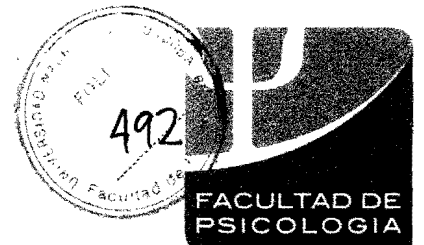
Artículo 40°: Los alumnos de esta carrera deberán presentar al coordinador de prácticas de especialidad su proyecto de intervención habiendo aprobado previamente el seminario de construcción del rol previsto en la estructura curricular.

Artículo 41°: El coordinador de prácticas de especialidad evaluará la propuesta teniendo en cuenta la pertinencia de ésta a los fines de la formación del futuro especialista, si ésta es técnicamente viable en el espacio de práctica elegido a tal fin; y emitirá la autorización para que el alumno pueda iniciar su práctica.

Artículo 42°: El proyecto de intervención deberá ser sencillo y claro. Los resultados del proyecto de intervención pueden ser usados como insumo en la elaboración del trabajo final o representar una parte de él. El proyecto de intervención deberá contener al menos la siguiente información:

- Institución en el que se realizará la práctica, indicando el área específica.
- Definición conceptual de la práctica a desarrollar. Breve descripción.
- Marco teórico muy sucintamente presentado y consideraciones metodológicas.

ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA DE
FACULTAD DE PSICOLOGIA



JOSEF RIVERO 452 OR

d) Cronograma tentativo de actividades previsto.

Artículo 43°: El alumno deberá presentar al coordinador de prácticas de especialidad dos informes de avance. Un informe parcial al cumplimentar 40 hs. de práctica y un informe final al cumplimentar el total de horas de práctica. En ellos deberá reseñar la práctica y la evaluación que haga de las mismas. Ambos informes deberán estar acompañados de un informe del supervisor que le ha sido asignado.

Artículo 44°: Las prácticas de especialidad serán aprobadas teniendo en cuenta la evaluación del informe final realizado por el supervisor de prácticas y el alumno. Estos informes serán evaluados por los docentes a cargo del taller de prácticas de especialidad y por la coordinación de prácticas de especialidad. En caso de discrepancia entre las evaluaciones, será el Comité Académico quien definirá el resultado de la evaluación.

CAPÍTULO 10: DEL TRABAJO FINAL

Artículo 45°: Se denomina trabajo final al último requisito académico que deberá cumplir el alumno para obtener el título de Especialista.

Artículo 46°: El trabajo final es individual y consiste en el desarrollo de una de las siguientes opciones:

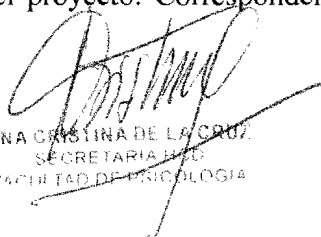
- un proyecto de intervención profesional diseñado a partir de la investigación exploratoria de un problema en el campo del trabajo y/o las organizaciones.
- un ensayo de reflexión-acción que implica una reconstrucción sistemática y fundada de alguna práctica.

Para cualquiera de ambas opciones, el trabajo final consiste en una descripción, análisis y evaluación de una actividad profesional diseñada y/o ejecutada por el alumno para resolver un problema particular de la práctica que constituya un aporte al desarrollo de la especialidad. Debe tener un cierto grado de originalidad. Se entiende como "originalidad" -a los efectos del presente Reglamento- a la característica en virtud de la cual el tema, metodología, problema, escenario, y/o enfoque, entre otros, es diferente, al menos en algún aspecto, a lo que se haya escrito al respecto.

Artículo 47°: El desarrollo del trabajo final se realiza bajo la orientación y asesoramiento de un director y, al momento de la presentación del proyecto, el alumno deberá cumplir con los requisitos enunciados en el artículo 29 del capítulo 6 del presente reglamento.

Artículo 48°: El contenido del proyecto será el siguiente:

- Portada: Tema del proyecto. El tema no es el título final del trabajo sino una aproximación o ubicación conceptual acerca de lo que se pretende trabajar.
- Nombre y datos del alumno, incluyendo teléfono, e-mail y número de legajo.
- Fecha de presentación del proyecto. Corresponderá al día en que se someta el proyecto al Comité Académico.


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA DE
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Anexo 5 D1100 452 108

- d) Objetivos del trabajo. Explicitar con precisión cuáles son los objetivos del trabajo a desarrollar.
- e) Director de trabajo final sugerido. El director deberá presentar su curriculum vitae. En caso de ser admitido por el Comité Académico, deberá presentar una carta de aceptación de la tarea propuesta.
- f) Breve descripción del proyecto. Justificación. En forma clara y concisa, el alumno proporcionará los elementos de juicio que hacen que el tema propuesto sea relevante para su área de estudio.
- g) Programa o calendario tentativo de actividades. El trabajo a realizar se deberá desglosar en actividades particulares, señalando las fechas de inicio y terminación de las mismas.
- h) Bibliografía inicial. Se indicarán las fuentes bibliográficas o documentales pertinentes al tema, utilizando las reglas usuales de catalogación

Artículo 49°: El proyecto deberá ser presentado al Comité Académico, acompañado con una nota de aval y el curriculum del Director propuesto. En el término de treinta días hábiles de recibido el mismo, el Comité Académico más un miembro externo a la Especialización, determinará su aprobación o rechazo, del proyecto y del Director, indicando causas y/o recomendaciones, si correspondiere. El alumno tendrá un plazo de (3) meses para realizar una segunda presentación con las correcciones y/o modificaciones que le hayan sido señaladas.

Artículo 50: El trabajo final se deberá terminar y presentar en un plazo máximo de seis (6) meses a partir de la notificación al alumno de la aprobación del proyecto. Excepcionalmente, existirá la posibilidad de prorrogar dicho plazo por seis (6) meses más, con solicitud fundada por parte del alumno, en cuyo caso el Comité Académico evaluará los fundamentos aportados y si el tema conserva su relevancia académica.

Artículo 51°: El trabajo final se entregará por escrito, tres (3) ejemplares y una versión en soporte magnético para la biblioteca, con la conformidad del director del trabajo final para que el mismo sea presentado.

Artículo 52°: Se procurará que los trabajos finales contengan elementos o se identifiquen en su texto aspectos como los siguientes:

- a) Hechos objetivos y argumentos que deben estar fundados en un enfoque de abordaje.
- b) Manejo adecuado de la metodología del área de conocimiento, ubicando los hechos y sistematizándolos dentro de su contexto lógico.
- c) Uso de técnicas apropiadas para el método seleccionado.
- d) Resultados en términos del área específica de conocimiento.
- e) Demostrar su capacidad para expresarse en forma escrita y oral.

Las normas que se tomarán como guía para la confección del Trabajo Final serán las correspondientes al Manual de Estilos de la APA.

DR. CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA HO
FACULTAD DE PSICOLOGIA



Inexo 5 2400 452 / 08

Artículo 53°: La evaluación del trabajo escrito y la defensa del trabajo final se llevará a cabo ante un tribunal de trabajo final designado por el Comité Académico. El número de miembros del tribunal será de (3) tres, siendo uno de los miembros externo a la carrera.

Artículo 54°: Los miembros del tribunal efectuarán una evaluación sobre el escrito del trabajo final presentado y su aprobación es requisito ineludible para que el alumno acceda a la instancia de la defensa. Los miembros del tribunal dispondrán de (30) treinta días hábiles a contar desde la recepción del trabajo final para leerlo y redactar un acta con el resultado de la evaluación.

Artículo 55°: Como resultado de la evaluación anterior, el trabajo final podrá resultar, con mayoría simple de votos del tribunal, como:

- Acceptada para su exposición
- Acceptado parcialmente: En este caso el alumno deberá modificarlo o complementarlo para lo cual el tribunal fijará un plazo no mayor a los seis meses. Cumplido este plazo sin haberse realizado las modificaciones sugeridas el trabajo final será considerado rechazado. Si dentro del plazo acordado se presentare nuevamente, el tribunal podrá aceptarlo o rechazarlo.
- Rechazada: Si esto ocurre, el alumno deberá presentar un nuevo proyecto de trabajo final.

Artículo 56°: Si el tribunal acepta el trabajo final, el Comité Académico fijará una fecha especial para que el alumno realice la defensa. La defensa del trabajo final deberá ser oral y pública.

Artículo 57°: Las defensas del trabajo final tendrán las siguientes etapas:


- Presentación oral del trabajo final por el alumno, comenzando por el enfoque que ha adoptado para encarar el trabajo y su marco de referencia. A partir de esta introducción, planteará las ideas centrales y conclusiones a las que ha arribado. Tiempo máximo de exposición una (1) hora, mínimo treinta (30) minutos.
- Preguntas, repreguntas y cuestionamientos por parte del tribunal sobre el contenido del trabajo final, la presentación oral y/o aquellos aspectos que se establezcan como pertinentes para determinar los conocimientos y la capacidad profesional del alumno. Se pondrá un especial énfasis en la forma de pensar, razonar y juzgar críticamente que el mismo evidencie.

Artículo 58°: Finalizado el acto de defensa, el tribunal discutirá en privado la calificación del trabajo final. El resultado de la evaluación podrá ser: Bueno, Muy Bueno, Distinguido, Sobresaliente, Suma cum Laude.

Artículo 59°: La decisión del tribunal, conforme al procedimiento anterior, será inapelable, por parte del alumno.

Artículo 60°: Al ser aprobada la defensa del trabajo final, como otro requisito académico, el alumno recibirá el Título de Especialista en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. La Universidad expedirá una constancia adicional en la que figure la denominación del Trabajo Final.

CAPÍTULO 11: DEL ARANCELAMIENTO


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA-FCI
FACULTAD DE PSICOLOGIA



19 de mayo de 2008
RUCOD 452/08

Artículo 61°: La especialización obtendrá su financiamiento del arancelamiento de las actividades curriculares y secundariamente de otras fuentes complementarias.

Artículo 62°: Los alumnos regulares abonarán una matrícula anual en una cuota única al inicio del cursado y un arancel anual en cuotas, de acuerdo a los plazos y modalidades establecidas por el Comité Académico.

Artículo 63°: Los alumnos deberán haber cumplido con las obligaciones arancelarias de cada actividad académica para tener derecho al cursado de la siguiente.

Artículo 64°: Los alumnos externos no pagarán matrícula sino sólo el arancelamiento parcial correspondientes a las asignaturas que cursen determinado por el Comité Académico.

Artículo 65°: Vencidos los plazos estipulados para la presentación del trabajo final, el alumno deberá matricularse anualmente para seguir manteniéndose como alumno regular de la carrera.

Artículo 66°: El sistema de arancelamiento prevé la asignación de dos tipos de becas:

a) becas de ayuda económica: están dirigidas a alumnos regulares y consisten en la reducción de un 50% en los montos de aranceles, tienen una duración de seis meses y son renovables por igual período en base al desempeño del alumno en las actividades curriculares cursadas;

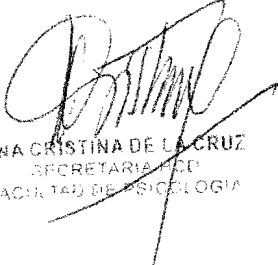
b) becas de formación en docencia e investigación: están dirigidas a alumnos regulares y consisten en la reducción en un 70% de los aranceles, son de duración semestral y con la posibilidad de ser renovadas por otros seis meses, en función de la evaluación del plan de trabajo del becario por parte del director de beca y del comité académico. Se otorgará el equivalente de una beca de cada tipo cada (30) alumnos regulares.

Artículo 67°: El Comité Académico publicará anualmente el cupo de becas y procederá a llevar a cabo su llamado a inscripción y selección, una vez por semestre de acuerdo a procedimientos y criterios explícitos y públicos.

Artículo 68°: Se otorgarán adicionalmente becas, a partir de financiamientos complementarios externos a la carrera y en función de la disponibilidad de dicho financiamiento, sin que ello reemplace el número de becas a concederse por financiamiento propio.

CAPÍTULO 12: OTROS

Artículo 69°: Toda situación no contemplada por el presente reglamento será resuelta por el HCD de la Facultad de Psicología, teniendo en cuenta lo aconsejado por el Comité Académico de la Carrera de Especialización.


ANA CRISTINA DE LA CRUZ
SECRETARIA
FACULTAD DE PSICOLOGIA