

EXP-UNC:0019101/2010

**VISTO**

La propuesta del Servicio de Psicología Laboral e Interacciones en el Trabajo presentada por el Lic. Néstor Martiarena; y

**CONSIDERANDO**

Que la mencionada propuesta se ajusta a la reglamentación vigente del HCD Resolución 218/06.

Que la propuesta resulta de interés en el marco de las políticas de carácter extensionista de esta Facultad.

Que la misma cuenta con opinión favorable de la Secretaría de Extensión.

Por ello, en la sesión del día de la fecha, teniendo en cuenta lo aconsejado por la Comisión de Extensión y por unanimidad,

**EL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
RESUELVE**

**Artículo 1º:** Aprobar la propuesta de Servicio de Psicología Laboral e Interacciones en el Trabajo presentada por el Lic. Néstor Martiarena que como Anexo forma parte de la presente Resolución.

**Artículo 2º:** Autorizar al Lic. Néstor Martiarena a desempeñarse como coordinador responsable del servicio mencionado y como integrantes del equipo a las licenciadas María Laura Aguirre, Mariela Demaría y María Alejandra Pujol.

**Artículo 3º:** Protocolícese, comuníquese, notifíquese y archívese.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CORDOBA A LOS VEINTITRES DIAS DEL MES DE SEPTIEMBRE DE DOS MIL DIEZ.

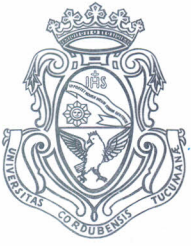
RESOLUCIÓN Nº:

370

Lic. CLAUDIA TORCOMIAN  
SECRETARÍA DE HCD  
FACULTAD DE PSICOLOGIA



PATRICIA ALTAMIRANO  
DECANA  
FACULTAD DE PSICOLOGIA



EXP-UNC:0019101/2010

ANEXO RHCD Nº 370

## FICHA DE PROYECTO DE SERVICIO A LA COMUNIDAD

### 1- DENOMINACIÓN Y OBJETIVOS DEL SERVICIO

#### Servicio de Psicología Laboral e Interacciones en el Trabajo

##### Objetivo General:

- Prestar asesoramiento y gestión técnica sobre procesos de psicología laboral en organizaciones del trabajo.

##### Objetivos Específicos:

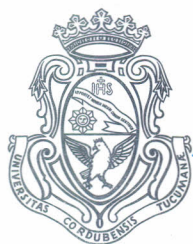
- Promover el desarrollo de competencias de gestión e interacción del colectivo de trabajo, en las organizaciones contratantes del servicio.
- Facilitar los procesos de desarrollo del clima laboral, en las organizaciones contratantes.

### 2- FUNDAMENTACIÓN

Procesos actuales como la globalización, la informatización de la sociedad y la flexibilización requerida a las organizaciones para ser competitivas, exigen a los encargados de gerenciar recursos humanos, a los mandos medios y a los trabajadores en general, adaptarse a nuevas prácticas y superar los viejos modelos de administración de personal, que estaban centrados en la autoridad, el control y la falla humana en los procesos.

El actual contexto del trabajo requiere que la gestión de recursos humanos se realice metódicamente, de un modo más participativo y psicodinámico. Además, se requiere una gestión basada en el modelo de competencias, en virtud de su eficacia para desarrollar las capacidades de los trabajadores y la productividad de las organizaciones. Asimismo, se hace imprescindible una gestión inteligente de los procesos de comunicación que tienen lugar entre quienes conforman un colectivo de trabajo, y que se consideran la clave para una mejora de las condiciones humanas, laborales y organizacionales.

Lic. CLAUDIA TORCOMIAN  
SECRETARIA DE HCD  
FACULTAD DE PSICOLOGIA



EXP-UNC:0019101/2010

ANEXO RHCD Nº 370

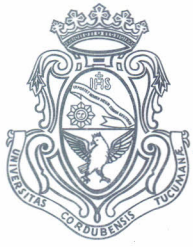
Un aspecto que en particular hay que destacar es que con la diversificación de los perfiles de clientes y la aparición de las NTIC (particularmente las redes informáticas y la posibilidad interaccional que ello despliega en los colectivos de trabajo), se está operando un paso lógico posterior al de la gestión de RRHH por competencias, denominado gestión del conocimiento. Esta supone la cognición distribuida y la construcción colaborativa del saber, lo cual conlleva un aplanamiento de las estructuras jerárquicas organizacionales, un funcionamiento basado en equipos más que en puestos individuales de trabajo y un incremento de la autonomía de los trabajadores, a quienes se les requiere una participación intelectual y emocional mayor, participando activamente en el diseño e implementación de estrategias y en los procesos motivacionales de la organización.

Sin embargo y por diversas razones, numerosas organizaciones continúan gestionando el capital humano de un modo poco sistemático o anacrónico; en muchos casos, debido al escaso desarrollo o incluso inexistencia en tales organizaciones de un área especializada en la gestión de los recursos humanos acorde al nuevo contexto cultural.

Por otra parte, es fundamental que esta capacidad de intervención especializada cuente con una adecuada perspectiva psicolaboral, que permita potenciar los procesos productivos de la organización, a la vez que afrontar convenientemente el sufrimiento humano inherente a toda organización del trabajo, promoviendo el equilibrio necesario para la construcción de subjetividad a partir de la actividad laboral realizada.

### 3- METODOLOGÍA

A partir de la difusión del servicio por diversos canales se procurará la vinculación con potenciales organizaciones usuarias de la prestación. Las intervenciones, entonces, se generarán tanto a partir de la recepción de solicitudes espontáneamente realizadas por organizaciones, como por efecto de la búsqueda activa y motivación de la demanda de intervención producida por el equipo técnico del servicio.



EXP-UNC:0019101/2010

ANEXO RHCD Nº 370

Posteriormente se procederá, mediante entrevistas de análisis de la demanda, a establecer conjuntamente con cada organización las condiciones necesarias para cada proyecto de servicio en particular.

A continuación se elaborará el diseño técnico del proyecto, que incluirá sus correspondientes objetivos, actividades, procedimientos específicos, asignación de recursos, plazos, metas, dispositivos de monitoreo y evaluación, protocolos de trabajo y cotización.

Las actividades y procedimientos específicos dependerán de la demanda concreta que se haya establecido. Para hacer una referencia a ellos, podrán ser alguno de los siguientes, a modo de ejemplo: evaluación psicotécnica, selección y assessment, elaboración de planes de carrera, diseño de planes de formación, coaching, talleres de desarrollo de competencias tecnológicas, comunicativas y de interacción, talleres de reflexión, entre otros.

Las actividades en todos los casos se realizarán a lo largo de una secuencia de encuentros, de tal modo que cualquier intervención siempre supondrá un proceso de intervención en cuyo transcurso se haga posible monitorear y ajustar continuamente la demanda, rediseñando las estrategias y modificando las intervenciones, de acuerdo a las necesidades puntuales que sean relevadas.

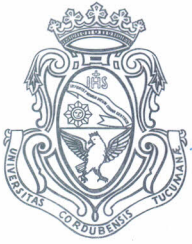
En todos los casos, se ofrecerán informes de avance y finales por escrito; y se realizarán devoluciones orales presenciales.

#### 4- DESTINATARIOS

Áreas administrativas y de gestión de recursos humanos de organizaciones públicas y privadas, del tercer sector y mixtas.

El impacto previsto supondrá la optimización de los procesos de selección, inducción, gestión y desarrollo de los recursos humanos; y la mejora de las interacciones, la productividad y el desarrollo de innovaciones en las organizaciones, acorde a criterios de salud laboral.

CLAUDIA TORCOMIAN  
SECRETARIA DE HCD  
FACULTAD DE PSICOLOGIA



EXP-UNC:0019101/2010

ANEXO RHCD N°

370

## 5- CARÁCTER DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO

La prestación será de carácter arancelado y la cotización correspondiente en cada ocasión se establecerá de acuerdo a los valores de referencia en el mercado de las consultoras laborales.

Para establecer cada cotización se tendrá en cuenta el número y categoría de los profesionales del equipo del servicio participantes y la cantidad de horas correspondientes a la intervención.

Eventualmente se considerarán bonificaciones toda vez que la organización contratante sea de carácter público o presente comprobada dificultad y necesidad de acceder a este tipo de servicios.

## 6- EVALUACIÓN

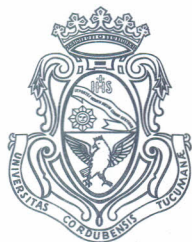
Habrà una evaluación semestral de la evolución del programa del servicio en su conjunto, cuyo responsable será el coordinador del mismo.

Entre los indicadores que se tendrán en cuenta para la evaluación de los servicios brindados, se considerarán:

- Cumplimiento de los objetivos del servicio.
- Calidad y cantidad de las vinculaciones con organizaciones.
- Cantidad de proyectos y servicios concretados.
- Nivel de satisfacción de las organizaciones contratantes, durante el servicio y posteriormente al mismo.
- Cantidad de recursos humanos ajenos al equipo del servicio, formados en relación a los proyectos generados en el marco del mismo.
- Producción de conocimiento técnico y comunicaciones científicas derivadas de las intervenciones del servicio.

Por otra parte, para cada servicio brindado en particular se realizará una evaluación específica, en la que participará activamente la gestión de la organización contraparte. Entre los indicadores que se considerarán en cada ocasión figuran:

  
LIC. CLAUDIA TORCOMIAN  
SECRETARIA DE HCD  
FACULTAD DE PSICOLOGIA



EXP-UNC:0019101/2010

ANEXO RHCD Nº 370

- Cumplimiento de los objetivos planteados en el contrato de referencia.
- Valoración de los referentes de la organización contraparte.
- Valoración de los miembros del equipo participantes.

## 7- CONSTITUCIÓN DEL EQUIPO

**Coordinador responsable:** Lic. Martiarena, Néstor

- Responsable de la planificación, gestión de vinculaciones y evaluación y mejora del programa.
- Asignación de recursos humanos del equipo a tareas específicas.
- Supervisión general de las prestaciones.
- Gestión operativa de procesos de selección, seguimiento y evaluación psicotécnica laboral.
- Gestión de procesos de formación profesional y capacitaciones dirigidas a los beneficiarios del servicio.
- Dedicación: 10 horas semanales.

### Integrantes del equipo:

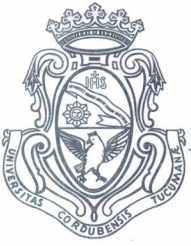
Lic. Aguirre, María Laura

- Gestión operativa de procesos de selección, seguimiento y evaluación psicotécnica.
- Asesoramiento al resto del equipo sobre evaluación psicotécnica laboral.
- Dedicación: A determinar en función de cada servicio en particular.

Lic. De María, Mariela

- Gestión operativa de procesos de selección, seguimiento y evaluación psicotécnica laboral.
- Diseño y gestión operativa de planes de formación y desarrollo de competencias.
- Gestión de procesos de formación profesional y capacitaciones dirigidas a los beneficiarios del servicio.
- Asesoramiento al resto del equipo sobre evaluación psicotécnica laboral y diseño de planes de formación.
- Dedicación: A determinar en función de cada servicio en particular.

Lic. CLAUDIA TORCOMIAN  
SECRETARÍA DE HCD  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



EXP-UNC:0019101/2010

ANEXO RHCD Nº 370

Lic. Pujol, Alejandra

- Gestión operativa de procesos de selección, seguimiento y evaluación psicotécnica laboral.
- Diseño y gestión operativa de planes de formación y desarrollo de competencias.
- Gestión de procesos de formación profesional y capacitaciones dirigidas a los beneficiarios del servicio.
- Asesoramiento al resto del equipo sobre evaluación psicotécnica laboral y diseño de planes de formación.
- Dedicación: A determinar en función de cada servicio en particular.

#### 8- REQUERIMIENTOS A LA INSTITUCIÓN

- Espacio físico para realización de entrevistas, psicoevaluaciones, capacitaciones y reuniones de equipo; preferiblemente con computadoras personales y cañón proyector.
- Mueble archivo con llave.
- Insumos de oficina (resmas A4, cartuchos para impresoras de chorro de tinta y láser, biromes, lápices, gomas de borrar).
- Software de evaluación psicotécnica laboral.

#### 9- DÍAS Y HORARIOS POSIBLES DE ATENCIÓN

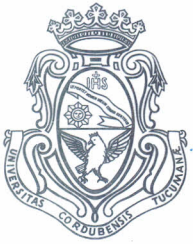
Dependerán de los requerimientos planteados en cada caso por las organizaciones contratantes del servicio.

Las consultas y entrevistas iniciales de vinculación con las organizaciones se realizarán los días martes de 14 a 16 hs o los días y horarios que previamente se convenga telefónicamente.

#### 10-TELÉFONO, CORREO ELECTRÓNICO DE CONTACTO

Lic. Néstor Martiarena, tel. 0351- 153- 882032,  
nestor.ricardo.martiarena@gmail.com

Lic. CLAUDIA TORCOMIAN  
SECRETARIA DE HCD  
FACULTAD DE PSICOLOGIA



EXP-UNC:0019101/2010

ANEXO RHCD N° 370

## 11-RESUMEN DE LA PROPUESTA DE SERVICIO PARA SU DIFUSIÓN

El Servicio de Psicología Laboral e Interacciones en el Trabajo tiene el propósito de prestar asesoramiento y gestión técnica sobre procesos de psicología laboral en organizaciones del trabajo de carácter público, privado o del tercer sector, que requieran acciones de consultoría externa en dicha temática.

Se ofrece así una propuesta tendiente a promover el desarrollo de competencias de gestión e interacción del colectivo de trabajo, y se procura facilitar los procesos de desarrollo del clima laboral, en las organizaciones contratantes.

El servicio ofrece múltiples intervenciones, tales como evaluaciones psicotécnicas, diseño y gestión de planes de desarrollo por competencias, diseño y coordinación de planes de formación profesional, gestión de talleres tendientes a fortalecer el clima y la motivación laboral, capacitaciones dirigidas a mejorar las competencias comunicativas y asistencia técnica para la solución de problemas del orden psicolaboral.

## 12-PROPUESTA ESTIMATIVA DE DISTRIBUCIÓN INTERNA DE LOS INGRESOS OBTENIDOS POR EL SERVICIO

La distribución de ingresos se determinará de acuerdo a las necesidades de cada demanda de intervención y su correspondiente cotización, según lo cual se indicarán los miembros del equipo participantes y se explicitarán sus tareas y responsabilidades, dedicación, categorías y honorarios correspondientes.

LIC. CLAUDIA TORCOMIAN  
SECRETARÍA DE HCD  
FACULTAD DE PSICOLOGIA

PATRICIA ALTAMIRANO  
DECANA  
FACULTAD DE PSICOLOGIA