



Universidad
Nacional
de Córdoba

"2016 - Año del Bicentenario de la
Declaración de la Independencia Nacional".



EXP-UNC:0022649/2016

VISTO

La Carrera de Posgrado: Especialización en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones; y

CONSIDERANDO:

Que dicha carrera de Posgrado fue aprobada por RHCD 229/11 y por RHCS 781/11.

Que al llevarse a cabo la 5° convocatoria de presentación de carreras de postgrado en funcionamiento, establecida por la Comisión Nacional de Evaluación y Acreditación Universitaria (CONEAU) en su Resolución 813/15, se realizaron modificaciones en el reglamento de la carrera a los fines de adecuarlo a las normativas vigentes en la UNC (OHCS 07/13) y en el Ministerio de Educación de la Nación RM 160/11.

Que dichas modificaciones fueron aprobadas por RHCD 151/16 y por RHCS 576/16.

Que en el proceso de acreditación mencionado la comisión evaluadora solicita además la modificación de la carga horaria del seminario **Evaluación por competencias (selección, formación, evaluación y desarrollo de carrera)** lo que implica un cambio en el plan de estudios de la carrera.

Que es necesario contar con un texto ordenado de la reglamentación de la Carrera de Posgrado: Especialización en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones

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

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

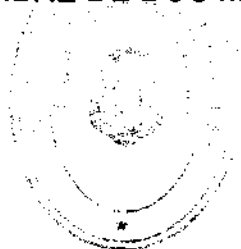
ARTÍCULO 1°: Aprobar el nuevo Plan de estudios y Reglamento de la Carrera de Especialización en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, que forman parte integrante de la presente resolución como ANEXO I con 40 (cuarenta) fojas útiles y ANEXO II con 13 (trece) fojas útiles.

ARTÍCULO 2°: Dejar sin efecto la RHCD 151/16 aprobada por RHCS 576/16.

ARTÍCULO 3°: Protocolizar, publicar, comunicar, elevar al H. Consejo Superior para su aprobación y archivar.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA, A CINCO DÍAS DEL MES DE DICIEMBRE DE DOS MIL DIECISÉIS.
RESOLUCIÓN N° 853

Lic. Pablo Antonio Murillo
Secretario del Honorable Consejo Directivo
Facultad de Psicología



Dra. CLAUDIA TORCOMIAN
DECANA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Universidad
Nacional
de Córdoba

"2016 - Año del Bicentenario de la
Declaración de la Independencia Nacional".



EXP-UNC:0022649/2016
ANEXO I RHCD N° 353

NOMBRE DE LA CARRERA:

ESPECIALIZACIÓN EN PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES.

1- FUNDAMENTACION.

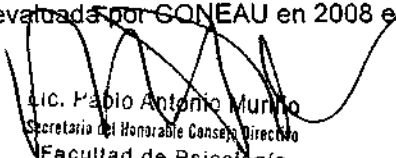
El proyecto que dio lugar a la creación de la Carrera de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, estuvo especialmente marcado por tres cuestiones: por una parte, la profunda crisis que atravesó nuestro país en 2001¹, cierre de un ciclo no menos crítico para el trabajo y las organizaciones. En segundo lugar, una coyuntura particular para la disciplina a nivel institucional, caracterizado por la reciente renovación de planteles docentes de las cátedras del grado, la incipiente consolidación de dos equipos de investigación y extensión y la posterior implementación de prácticas en el nivel de grado. En tercer lugar, la inexistencia de otras carreras de especialización en otras unidades académicas de psicología del país, pero la presencia, cada vez más acentuada, de propuestas de formación para los psicólogos laborales y organizacionales por parte de las escuelas de negocios y otras instituciones orientadas a la formación en gestión.

Bajo este escenario, sostuvimos en ese entonces que con altas tasas de desempleo y en un país quebrado y en crisis, el trabajo continuaba siendo un organizador de la vida aún desde su negatividad, desde el no trabajo. En la misma línea, afirmábamos que las organizaciones, también son resultante de las transformaciones que se dan el macro contexto social que las sostiene, las condiciona y a menudo las coloca en riesgo de aniquilación. En estos tiempos del país y de Latinoamérica –decíamos- las organizaciones y los que las habitan están particularmente jaqueados, y también afectados por el conjunto de profundas transformaciones que han caracterizado al mundo del trabajo y de las organizaciones en las últimas décadas.

Este breve recorrido retrospectivo, nos permite actualmente resituarnos para justificar la importancia de dar continuidad al proyecto y consolidarlo como oferta educativa, ciertamente con mejores condiciones internas y en condiciones externas que si bien han mejorado, ofrecen algunos nuevos desafíos para nuestros profesionales y futuros especialistas y otros desafíos que se perpetúan desde el 2001 y que reclaman cada vez más inteligencia y voluntad política para ser resueltos.

El escenario que persiste, evidencia que el capital globalizado y la transformación tecnológica re-localizan en distintos sitios las actividades de investigación y

¹ Cabe señalar que en función de los cambios en las reglamentaciones, mecanismos de presentación previstos y software de carga por la UNC y la CONEAU, la carrera se gestó a partir del 2001 pero recién fue evaluada por CONEAU en 2008 e implementada en 2009.


Lic. Pablo Antonio Murillo
Secretaría del Honorable Consejo Directivo
Facultad de Psicología



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

desarrollo, diseño y fabricación y posibilitan que se perpetúe la flexibilización de las relaciones salariales. Esto conduce no solo a una transformación profunda de la organización y contenido del trabajo existente, sino también a la desaparición de muchos puestos de trabajo tradicionales y la generación de nuevas ocupaciones. Los cambios abarcan un amplio espectro: cambios en el contenido del trabajo, en su organización, en la gestión del empleo y de los salarios, las calificaciones, las relaciones jerárquicas al interior de las organizaciones, la formación ocupacional y el sistema de relaciones profesionales.

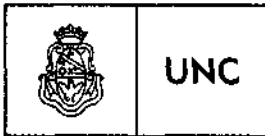
El periodo de superación de la crisis que se inicia en 2002 evidencia logros a partir de la implementación combinada de políticas económicas y sociales que resultaron efectivas por la generación de empleo y la mejora de los ingresos laborales: en el segundo semestre del 2006 la tasa de desocupación abierta descendió por debajo de los dos dígitos por primera vez en trece años, mientras que la proporción de personas por debajo de la línea de pobreza se redujo a 26,9% (Címolli, Novick y Palomino, 2007). Esta tendencia se vio acompañada por un fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo y la implementación de políticas de ingresos más efectivas. Esto se concretó en la implementación de estrategias de intermediación laboral, el desarrollo y progresiva efectivización de servicios de empleo (seguros de empleo y capacitación, oficinas de empleo) y la aplicación de políticas salariales que revalorizan el salario mínimo y otras instituciones clave (Novick, 2006).

En el marco de estas definiciones se recuperan las contribuciones en torno al rol de las organizaciones (productivas, sindicales, del Estado) en la dinamización del tejido productivo y social, y también se retoma una mirada sobre el trabajo que reconoce los cambios analizando la importancia que adquiere en la vida de los sujetos; trabajo entendido como satisfactor de necesidades y como posibilitador del desarrollo personal y social. En este marco, se resignifica el trabajo autónomo, el enriquecimiento cognitivo de las actividades, la cooperación, participación e implicación en el trabajo, como correlato del lugar que la subjetividad adquiere en la actividad de trabajo. Un trabajo de estas características no puede anidar sino en organizaciones calificantes y orientadas a la innovación.

Los cambios en el escenario de prácticas que marcan la evolución del 2001 a la actualidad, ratifican el acierto de nuestra opción por promover la construcción de un campo interdisciplinar de estudios del trabajo y de las organizaciones. Un campo en el que se articulan los aportes de la psicología, la sociología, la teoría política y la economía; y en el que a la psicología le cabe el lugar de considerar el papel de la subjetividad en los procesos sociales emergentes de la dinámica del trabajo y en toda configuración organizacional. Consolidar esta posición incluye la opción por la investigación y la reflexión crítica en torno a las prácticas del campo, capitalizando hallazgos y enseñanzas, propiciando transformaciones.

La segunda edición de la CEPTO, nos encuentra en un escenario institucional local

Lic. Pablo Antonio Murillo
Secretario del Honorable Consejo Directivo
Facultad de Psicología



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

también muy diferente², ya que además de la oferta de formación de las cátedras de grado (Psicología Organizacional y Psicología Laboral) y de las materias electivas, los alumnos cuentan con la opción de prácticas pre-profesionales, algunas de las cuales constituyen experiencias motivadoras para optar por la carrera de especialización de posgrado, cuya oferta se complementa habitualmente con el dictado de cursos de actualización profesional o cursos de posgrado en temas relevantes para el campo disciplinar. La maestría en investigación e intervención psicosocial y el Doctorado en psicología, constituyen opciones muy valiosas para dar continuidad a la formación de los egresados de la CEPTO, en la propia facultad.

La oferta formativa se ve fortalecida por la articulación de las prácticas de investigación, que cuenta con una trayectoria de doce años, en el Núcleo de Investigación en Innovación Organizacional y del Trabajo (NIOT) en el que se radican actualmente al menos cuatro proyectos. En esta línea, la ampliación de las redes académicas y de vinculación posibilitaron que nuestra casa sea sede de la Red Iberoamericana de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo (RIPOT), participando activamente del desarrollo del segundo Congreso Iberoamericano, a realizarse en 2011 en Brasil.

En las vinculaciones con la comunidad, además de los propios convenios de prácticas generados por la CEPTO en su primera implementación, el área cuenta con dos programas de extensión: el Programa de Asistencia Técnica y Transferencia en Calidad de empleo y Desarrollo Ocupacional, y el Servicio de Psicología Organizacional, con trayectoria de servicios y productos en transferencia. En esta línea, la realización del V Foro de Psicología Organizacional en 2010, consolida un espacio de encuentro con los profesionales del área.

Por último, la oferta educativa en la materia en la educación superior en general no ha modificado su orientación, lo que nos permite profundizar la diferenciación del perfil formativo escogido. A las carreras tradicionales en gestión de recursos humanos de las escuelas de negocios y de las instituciones de formación en ciencias de la administración, como propuesta específica para psicólogos se ha sumado la carrera de especialización de la Facultad de Psicología de la UBA³, con una oferta de formación clásica y adecuada a su localización territorial, lo que configura una situación de complementariedad en la oferta. Si bien otros proyectos se encuentran en elaboración en otras provincias, la necesidad de formación de psicólogos en la especialidad es significativa, tanto para Córdoba como para la región centro oeste en general, situación que es ratificada por las permanentes consultas de graduado interesados en la propuesta.

2 Ver el site del área de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones <http://www.psyche.unc.edu.ar/pot>

3 http://www.psi.uba.ar/posgrado2010_2/especializacion/organizacional/index.php#plan



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

2- METAS DE LA CARRERA.

Objetivos:

- 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- PERFIL DEL EGRESADO.

El Especialista en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones al finalizar su proceso de formación y en función de la estructura del plan de estudios, dispone del siguiente perfil profesional:

- Posee un claro conocimiento de los enfoques y teorías que fundamentan su práctica y el papel que juegan en la construcción de su propia disciplina.
- Domina los modelos de abordaje, metodologías y técnicas que posibilitan el desarrollo de habilidades de intervención y la construcción operativa del rol
- Estudia los avances más significativos del campo disciplinario en el abordaje de problemáticas emergentes en el área de su especialidad.
- Interpreta críticamente los desarrollos teóricos de su disciplina, recreándolos y enriqueciéndolos.



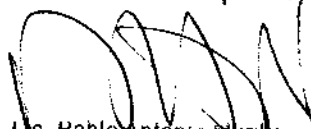
EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

- Analiza las prácticas profesionales en Psicología del Trabajo y las Organizaciones, proponiendo modelos alternativos de acción.
- Dispone de habilidades interpersonales para el trabajo en grupos y/o equipos profesionales.
- Valora la investigación como generadora de nuevos desarrollos teóricos, metodológicos y técnicos.
- Privilegia el trabajo interdisciplinario como instancia de intercambio y discusión de enfoques, conceptos y procedimientos que sustentan las prácticas profesionales.
- Posee un profundo sentido ético profesional y de compromiso con la comunidad en que se inserta desde una actitud de servicio.
- Privilegia la promoción de la salud de los sujetos y de las organizaciones a las que se vincula profesionalmente.
- Ejerce un liderazgo sustancial en el desarrollo de su campo disciplinario y en las prácticas sociales tendientes a la jerarquización técnica y social de su especialidad.

El especialista en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones acredita las siguientes competencias:

- Diseña estrategias y dispositivos diagnósticos y/o de intervención en materia de análisis del clima organizacional, de la motivación en el trabajo, de los índices de satisfacción y de las relaciones entre clima organizacional, cultura, satisfacción y otras variables psicosociales;
- Elabora herramientas y dispositivos para acompañar la implantación de nuevas formas de organización del trabajo y nuevas tecnologías, valorando las condiciones objetivas y subjetivas del contexto organizacional;
- Elabora estrategias de mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo y de desarrollo del capital intelectual en las organizaciones;
- Interviene en la identificación de problemas y abordaje de los procesos decisionales, abordando conflictos y promoviendo la generación de acuerdos entre los distintos actores que componen la trama económica;
- Asesora proyectos y puesta en marcha de emprendimientos productivos y de diversas alternativas al empleo;
- Diagnostica la evolución del trabajo y el empleo, en relación a su impacto en personas, organizaciones y mercados de trabajo;
- Elabora, interpreta y gestiona instrumentos de evaluación del potencial humano en instancias de selección de recursos humanos, evaluación de desempeño, desarrollo de carrera, outplacement y orientación profesional;
- Interviene en el planeamiento estratégico de la gestión del capital humano,


Lic. Pablo Antonio Murillo
Secretario del Honorable Consejo Directivo
Facultad de Psicología



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

identificando problemas y alternativas de solución y facilitando los procesos decisionales;

- Define políticas y programas de articulación entre educación formal y formación ocupacional;
- Diseña y gestiona procesos de formación, evaluando la calidad interna de planes y actividades de transferencia de aprendizajes;
- Diseña e implementa dispositivos de producción del saber en situaciones de trabajo a partir del diagnóstico de necesidades de desarrollo;
- Elabora, gestiona y evalúa planes de integración y desarrollo de recursos humanos y de movilidad interna (horizontal y vertical);
- Evalúa condiciones objetivas y subjetivas referidas a la salud en situaciones de trabajo, diseñando e implementando estrategias de intervención;
- Planifica, gestiona y evalúa programas de prevención de accidentes y enfermedades en el ámbito de trabajo, 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
- Interviene en los procesos de salud-enfermedad derivados de la interrupción de la actividad laboral, facilitando la reinserción o reintegración de trabajadores desocupados.

4- TITULO QUE SE OTORGA.

Especialista en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

5- REQUISITOS DE INGRESO.

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.

6- ORGANIZACION DEL PLAN DE ESTUDIOS.

6.1- Modalidad: Presencial.

Lic. Pablo Antonio Munio
Secretario del Honorable Consejo Directivo
Facultad de Psicología

EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

6.2- Duración: La duración total de la Carrera de Especialización contempla 24 meses. La duración de la Carrera en actividades curriculares estipula 18 meses. El plazo máximo para la realización del trabajo final a realizar una vez concluidas las actividades curriculares: 6 meses

6.3- Carga horaria total: 480 hs. El total de horas reloj de cursado obligatoria: 400 hs. La cantidad de horas de clase teóricas áulicas: 290 hs. La cantidad de horas prácticas áulicas: 110 hs. Horas de práctica institucional: 80 hs.

6.4-Cuadro resumen: 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.
- 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.
- 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.

En este marco, la carrera se organiza en 4 cursos teóricos (CT) de 20hs. presenciales cada uno; 2 cursos teóricos (CT) de 25hs; 4 cursos-teórico prácticos (CTP) de 30hs. cada uno; 2 seminarios (S) de 30hs y 2 seminarios (S) de 20hs. cada uno y 2 talleres (T), 1 de 20hs. y 1 de 30hs. Se agregan a esta carga horaria 80hs. de prácticas de especialidad (P).

	Cantidad	Hora por actividad	Horas Totales
C. Teóricos	4	20hs.	80hs.
	2	25hs.	50hs.
C. Teórico-Prácticos	4	30hs.	120hs.
Seminarios	2	30hs.	60hs.
	2	20hs.	40hs.
Talleres	1	30hs.	30hs.
	1	20hs.	20hs.
Prácticas		80hs.	80hs.
TOTAL			480hs.



EXP-UNC:0022649/2016
ANEXO I RHCD N° 353

Para cada asignatura (carga horaria total; régimen de cursado, formato pedagógico).

PRIMER AÑO						
PRIMER SEMESTRE						
Regimen de cursado	Tipo	Caracter	Nombre de la asignatura	Carga horaria teórica	Carga horaria práctica	Carga horaria total
Mensual	CT	Obligatoria	Trabajo, lazo social y subjetividad	20hs		20hs
Mensual	CT	Obligatoria	Perspectivas psicológicas en el abordaje de las organizaciones	20hs		25hs
Mensual	CT	Obligatoria	Teorías del sujeto y de los agrupamientos humanos	20hs		20hs
Mensual	CTP	Obligatoria	Intervención en organizaciones	15hs	15hs	30hs
Mensual	CTP	Obligatoria	Intervención en formación, desarrollo e innovación	15hs	15hs	30hs
Mensual	S	Obligatoria	Herramientas para la construcción del rol profesional	20hs		20hs
SEGUNDO SEMESTRE						
Regimen de cursado	TIPO	Caracter	Nombre de la asignatura	Carga horaria teórica	Carga horaria práctica	Carga horaria total
Mensual	CT	Obligatoria	Sociología del trabajo y de las organizaciones	20hs		20hs
Mensual	CT	Obligatoria	Contribuciones psicológicas al estudio del trabajo	25hs		25hs
Mensual	CTP	Obligatoria	Intervención en problemáticas del empleo	15hs	15hs	30hs
Mensual	S	Obligatoria	Trabajo, desigualdad social y territorio	20hs		20hs
Mensual	S	Obligatoria	Evaluación por competencias (selección, formación, evaluación y desarrollo de carrera)	30hs		30hs
Mensual	T	Obligatoria	Taller de prácticas de especialidad		20hs	20hs
SEGUNDO AÑO						
PRIMER SEMESTRE						
Regimen de cursado	TIPO	caracter	Nombre de la asignatura	Carga horaria teórica	Carga horaria práctica	Carga horaria total
Mensual	T	Obligatoria	Taller de Trabajo Final		30hs	30hs
Mensual	CT	Obligatoria	Economía del Trabajo y del Empleo	20hs		20hs
Mensual	CTP	Obligatoria	Intervención en salud y trabajo	15hs	15hs	30hs
Mensual	S	Obligatoria	Problemas clave de la consultoría organizacional	30 hs		30hs

LIC. Pablo Antonio WILSON
Secretario del Honorable Consejo Directivo



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N°

353

6.5- Correlatividades: Las actividades no son correlativas.

6.6- Descripción de Formación Práctica: Cada cursante de la carrera de especialidad deberá cumplir un total de 80 horas de práctica profesional en el campo de la especialidad. Las prácticas se desarrollarán en organizaciones o espacios de práctica en función de los convenios establecidos con instituciones del medio que actualmente cuenta la Universidad Nacional de Córdoba; o en casos especiales, en organizaciones o espacios a propuesta de los participantes previa firma de convenio para tal fin.

El cursante cuenta con dos espacios complementarios de supervisión: a) la supervisión en terreno, a cargo de un profesional inserto en la organización en la que realizará la práctica (referente institucional), y b) el apoyo ofrecido por docentes especialistas de la carrera en el taller de prácticas de especialidad (20 horas presenciales) integrado en la estructura curricular.

Los referentes institucionales contarán con el apoyo y asesoramiento del equipo docente coordinador del Taller de Prácticas de Especialidad. El espacio presencial y los referentes institucionales favorecen y fortalecen la vinculación de la carrera con la comunidad que brinda sus espacios de práctica.

6.7- Descripción del trabajo final: El trabajo Final pretende que el alumno ponga en juego los conocimientos y competencias que ha adquirido en su trayectoria profesional y/o en el cursado de la carrera, a través de 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 30 hs. presenciales; b) el asesoramiento de un Director de Trabajo Final que acompaña paso a paso su elaboración

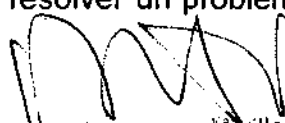
Se denomina Trabajo Final al último requisito académico que deberá cumplir el alumno para obtener el título de Especialista. El desarrollo del Trabajo Final estará precedido por la presentación formal de un Proyecto de Trabajo Final.

El Trabajo Final es individual y consiste en el desarrollo de una de las siguientes opciones:

a) un proyecto de intervención profesional diseñado a partir de la investigación exploratoria de un problema en el campo del trabajo y/o las organizaciones.

b) 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


Lic. Pablo Antonio Murillo
Secretario del Honorable Consejo Directivo
Facultad de Psicología



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

al desarrollo de la especialización. Debe representar un aporte innovador para la disciplina.

El desarrollo del Trabajo Final se realiza bajo la orientación y asesoramiento de un director y, al momento de la presentación del Proyecto de Trabajo Final, el alumno deberá cumplir con los requisitos enunciados en el artículo 27 del capítulo 6 del reglamento de la carrera.

El Proyecto de Trabajo Final deberá ser presentado al Comité Académico en un plazo no mayor a seis (6) meses de finalizado el cursado de la carrera. Deberá estar acompañado con una nota de aval y el currículum del Director propuesto. En el caso de que el Director no resida en la provincia de Córdoba, se deberá proponer un Co-director que pertenezca a la Universidad Nacional de Córdoba. En el término de treinta (30) días hábiles de recibido el mismo, el Comité Académico determinará la aprobación o rechazo, del Proyecto y del Director, indicando causas y/o recomendaciones, si correspondiere. El alumno tendrá un plazo de (1) mes para realizar una segunda presentación con las correcciones y/o modificaciones que le hayan sido señaladas.

El Trabajo Final propiamente dicho 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 de Trabajo Final por parte del Comité Académico. 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.

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.

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 (American Psychological Association).

La evaluación del trabajo escrito y la defensa del Trabajo Final se llevará a cabo ante un tribunal de Trabajo Final designado por resolución decanal, a propuesta del Comité Académico. El número de miembros del tribunal será de (3) tres, siendo uno de los miembros externo a la carrera.



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

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 (45) cuarenta y cinco días hábiles a contar desde la recepción del Trabajo Final para leerlo y redactar un acta con el resultado de la evaluación.

Como resultado de la evaluación anterior, el Trabajo Final podrá resultar, con mayoría simple de votos del tribunal, como:

- a) Aceptada para su exposición
- b) Aceptado 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.
- c) Rechazada: Si esto ocurre, el alumno deberá presentar un nuevo Proyecto de Trabajo Final, en un plazo no mayor a 30 días.

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.

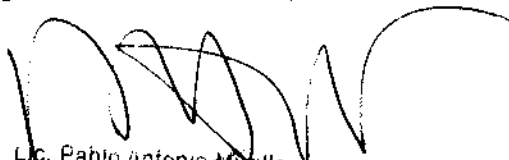
Las defensas del Trabajo Final tendrán las siguientes etapas:

- 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.

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.

La decisión del tribunal, conforme al procedimiento anterior, será inapelable, por parte del alumno,

Al ser aprobada la defensa del trabajo final, como otro requisito académico, el alumno estará en condiciones de iniciar el trámite para recibir 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. (modificar del reglamento artículo 53)


Lic. Pablo Antonio Murillo
Secretario del Honorable Consejo Directivo
Facultad de Psicología



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N°

353

6.8- Otros Requisitos (idiomas): No Posee.

6.9- Previsiones para el dictado intensivo: El régimen de dictado prevé encuentros quincenales de carácter presencial – intensivo.-

En el desarrollo de la Carrera se desarrollarán las siguientes estrategias:

- Se presentan los aportes disciplinares de carácter crítico mediante exposiciones-dialogales y ejercicios de experimentación y reflexión sobre los límites y potencias de los distintos campos disciplinares.
- Se desarrollan ejercicios de pensamiento y discusión grupal sobre los contenidos de cada actividad curricular
- Se propicia la discusión de los roles profesionales y se estimula la búsqueda de nuevas respuestas generando debates, interrogantes sin reduccionismos que invisibilizan las afectaciones y sentidos.

6.10- CONTENIDOS MINIMOS (nombre de la asignatura; objetivos; contenidos, modalidad de evaluación, bibliografía mínima).

ASIGNATURA:	Perspectivas psicológicas en el abordaje de las Organizaciones
TIPO:	Curso Teórico
CARGA HORARIA:	25 horas

CONTRIBUCION AL PERFIL.

El propósito central de esta asignatura es el de favorecer la elaboración de una perspectiva crítica acerca de la Psicología de las Organizaciones en dos planos de análisis: por un lado, en la discusión disciplinaria acerca de las aplicaciones de la psicología al espacio organizacional; y por otro lado, en relación con la "traducción" que de ella se realiza en un campo de prácticas, esto es, las acciones, decisiones y orientaciones, sus significados, en ese ámbito.

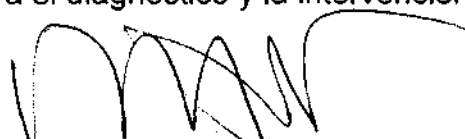
OBJETIVOS.

Facilitar en los estudiantes una perspectiva acerca de la validez del recorte organizacional como campo de estudio de la psicología.

Favorecer en los estudiantes la elaboración de una perspectiva crítica sobre las prácticas profesionales de la psicología en el ámbito de las organizaciones.

Dotar a los cursantes de esta asignatura de herramientas teórico-metodológicas necesarias para el análisis de las organizaciones.

Que los estudiantes puedan establecer una dimensión crítica de los usos de la psicología para el diagnóstico y la intervención en organizaciones.



Lic. Pablo Antonio Morillo
Secretario del Honorable Consejo Directivo
Facultad de Psicología



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

CONTENIDOS MINIMOS.

La psicología en las organizaciones: El conflicto entre individuo y organización, la motivación y satisfacción en el trabajo y el liderazgo como proceso organizacional. La psicología de las organizaciones: La oposición institución-organización. Escena y memoria institucional. La dimensión cultural y los imaginarios sociales y la singularidad de las organizaciones. 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.

MODALIDAD DE EVALUACION.

Se prevé como instancia de evaluación la realización de una monografía, como resultado del trabajo de crítica de la actuación profesional de los expertos en el campo.

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

- a) conocimiento de los temas y la bibliografía recomendada
- b) articulación entre los conceptos
- c) creatividad y claridad en la presentación

BIBLIOGRAFÍA MÍNIMA OBLIGATORIA.

BLOQUE 1

GUIOT, J. (1985). Capítulos 7, 9 y 10. *Organizaciones sociales y comportamientos*. Barcelona: Editorial Herder.

PETIT, F. (1979). Parte II: Diversas iniciativas de formación e intervención en organizaciones. Capítulos 1 y 2. *Psicosociología De Las Organizaciones*. Barcelona: Editorial Herder.

SCHEIN, E. H. (1982). Prólogo y Capítulos 1 y 8. *Psicología De La Organización*. México: Prentice Hall Hispanoamericana. S.A.

BLOQUE 2

KAËS R. & Otros. (1989). Capítulos 1 y 2. *La Institución Y Las Instituciones. Estudios Psicoanalíticos*. Buenos Aires: Editorial Paidós.

KONONOVICH, B. (1993). Escena, drama, proyecto en las instituciones. En Fernández, A. M. & De Brasi, J. C. (Comp.), *Tiempo histórico y campo grupal*. Buenos Aires: Nueva Visión.

MALFÉ, R. (1986). Pertinencia y actualidad de la noción de Cultura para una Psicología Institucional. En *Revista Actualidad Psicológica* 119.

BLOQUE 3

KAMINSKY, G. (1994) Instituciones II: análisis y propuestas. En *Dispositivos Institucionales. Democracia y Autoritarismo en los problemas institucionales*. Buenos Aires: Lugar editorial.

PETIT, F. (1979). Parte I Introducción. Cap. 1, 2 y 3. En *Psicosociología de las*



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N°

353

Organizaciones. Barcelona: Editorial Herder.

ASIGNATURA:	Economía del trabajo y del empleo
TIPO:	Curso Teórico
CARGA HORARIA:	20 horas

CONTRIBUCION AL PERFIL.

Este curso procura ofrecer un bagaje mínimo de conocimientos de Economía indispensables para trabajar en el campo de la especialidad, a partir de una aproximación a los diversos enfoques de teoría económica que se utilizan en el análisis del mercado de trabajo.

OBJETIVOS.

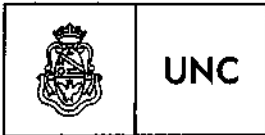
Que los participantes sean capaces de

- reconocer y comprender los diversos enfoques económicos alternativos vinculados al trabajo y el empleo, los debates teóricos en los que se inscriben y los aportes de cada uno.
- incorporar a su análisis la perspectiva macro y luego la meso-económica para analizar las condiciones de producción y reproducción del trabajo y del empleo, particularmente a nivel territorial.
- analizar críticamente algunos de los factores críticos vinculados a la gestión de procesos y proyectos de desarrollo económico con énfasis en el empleo.
- reconocer 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.
- identificar las variables (económicas y no económicas) de las que depende la oferta y la demanda laboral.
- identificar las fuerzas determinantes del salario.
- distinguir diferentes indicadores y conceptos que se utilizan para describir la situación del mercado de trabajo.
- interpretar la información disponible sobre la situación del mercado laboral.

CONTENIDOS MINIMOS.

Conceptualizaciones y debates teóricos en la economía del trabajo y el empleo. Trabajo y empleo en el nivel meso-económico. Factores críticos en la gestión e intervención en procesos de desarrollo económico con énfasis en el empleo. Diversas aproximaciones teóricas sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. Introducción a conceptos y desarrollos claves del paradigma neoclásico. Herramientas esenciales para el abordaje empírico del mercado laboral.

Lic. Pablo Antonio Murillo
Secretario del Honorable Consejo Directivo
Facultad de Psicología



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

MODALIDAD DE EVALUACION.

La evaluación se realizará de manera conjunta y consistirá en la elaboración de una monografía, con las siguientes consignas:

- Los alumnos deberán conformar equipos de no más de 3 personas
- Deberán escoger una problemática laboral de su territorio
- Deberán analizar el problema escogido incluyendo al menos una de las siguientes dimensiones.

a) Un análisis a nivel macro, aplicando las variables e indicadores del mercado de trabajo estudiados

b) Un análisis de dimensiones a nivel meso, estudiando particularmente el rol de las instituciones y de alguna política/s que aborde dicho problema aplicando los criterios estudiados

- Deberá incluir un balance crítico personal que puede incluir o bien una propuesta que mejore la forma de comprender el problema o una propuesta para mejorar la forma en que se aborda el problema desde las instituciones y políticas (a partir de las distintas dimensiones estudiadas).

BIBLIOGRAFÍA MÍNIMA OBLIGATORIA.

Módulo 1 Su objetivo es brindar un fundamento común a los participantes sobre las principales perspectivas estudiadas en cada una de las unidades temáticas.

DE LA GARZA TOLEDO, E. (2005). Neoinstitucionalismo, ¿opción ante la elección racional? Una discusión entre la Economía y la Sociología. *Revista Mexicana de Sociología*. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales, 1(67) 163-203. México, D. F.

NEFFA, J.C., PANIGO, D., LÓPEZ, E. (2010). Contribuciones al estudio del trabajo y el empleo desde la teoría de la regulación: un marco teórico para estudiar los modos de desarrollo y su impacto sobre el empleo. En *Empleo, Desempleo y política de empleo*, 4, 1-25. Buenos Aires: CEIL-PIETTE.

CORAGGIO, J. L. (2007). Una perspectiva alternativa para la economía social: de la economía popular a la economía del trabajo. En *La economía social desde la periferia. Contribuciones latinoamericanas*. Buenos Aires: UNGS-Altamira.

Mitnik, F., Matta, A., Magnano, C. (2009). Factores críticos en las alianzas público privadas para el desarrollo territorial. En *Tercer Encuentro Nacional: Hacia un nuevo vínculo entre Estado y sociedad civil*, CIPPEC y Subsecretaría para la Reforma Institucional y Fortalecimiento de la Democracia. Buenos Aires.

MATTA, A. (2012). Redes, Capital Social y cooperación en el campo económico, (pp. 64-74). Córdoba: Facultad de Ciencias Económicas.

TEXTOS BREVES SELECCIONADOS de la Bibliografía de Profundización.

Módulo 2

MONZA, A. (1981). "Una discusión comparada de distintos enfoques teóricos sobre

Lic. Pablo Antonio Morrillo
Secretario del Honorable Consejo Directivo
Facultad de Psicología



Universidad
Nacional
de Córdoba

"2016 - Año del Bicentenario de la
Declaración de la Independencia Nacional".



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

la determinación del empleo y el salario". Buenos Aires: Mimeo, PREALC.
Recuperado de: <http://cibereconomia.iespana.es/carpeta2/enfoques%20sobre%20el%20empleo.pdf>

NEFFA, J. C. (Dir), FÉLIZ, M., PANIGO, D. & PÉREZ, P. (2006). Teorías Económicas sobre el mercado de trabajo. I. Marxistas y Keynesianos, (pp. 5-134). Buenos Aires: CEIL PIETTE (CONICET).

NEFFA, J. C. (Dir), ALBANO, J., LÓPEZ GHIO, R., PÉREZ, P., SALAS, J. & TOLEDO, F. (2006). Teorías Económicas sobre el mercado de trabajo. II. Neoclásicos y Nuevos Keynesianos. (pp. 1-123). Buenos Aires: CEIL PIETTE (CONICET).

NEFFA, J. C., PANIGO, D. & PÉREZ, P. (2001). Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones. Asociación Trabajo y Sociedad. Buenos Aires: CEIL-PIETTE (CONICET).

b) De profundización (Optativa)

PINDYCK, R., RUBINFELD, D. & BEKER, V. (2005). La teoría de los juegos y la estrategia competitiva. En Microeconomía (pp. 549-598). Buenos Aires: Pearson / Prentice Hall.

CARCIOFI, R. (1986). Salarios y Política Económica. Buenos Aires: CEPAL-IDES.


ASIGNATURA:	Sociología del trabajo y de las organizaciones
TIPO:	Curso Teórico
CARGA HORARIA:	20 horas

CONTRIBUCION AL PERFIL.

Se abordan los principales aportes de la teoría social e institucional y las diferentes escuelas sociológicas que abordan la problemática del trabajo y los espacios organizacionales.

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 el trabajo como construcción social y como organizador de espacios sociales.
- Comprender a la organización como dimensión real-funcional de las instituciones.


Lic. Pablo Antonio Murillo
Secretaría del Honorable Consejo Directivo
Facultad de Psicología



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

- Transferir competencias que permitan intervenir en las organizaciones y en problemáticas de trabajo mediante dispositivos racionales

CONTENIDOS MINIMOS.

El trabajo en tanto institución social. Incertidumbre, precariedad en el trabajo en la actualidad. Efectos en los espacios sociales e institucionales.

Formas y características históricas de las organizaciones. Las organizaciones modernas.

Condiciones de surgimiento y características generales de las principales Escuelas en Teoría de la Organización

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

Procesos sociales actuales, nuevas tecnologías y globalización. Efectos en los espacios sociales e institucionales.

MODALIDAD DE EVALUACION.

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.

BIBLIOGRAFÍA MINIMA OBLIGATORIA.

CASTEL, R. (1991). La dinámica de los procesos de marginalización: de la vulnerabilidad a la exclusión. En ACEVEDO, M. J. & VOLNOVICH, J. C. (Comps.), *El Espacio Institucional* (pp. 37-54) Buenos Aires: Lugar. Recuperado de http://terras.edu.ar/biblioteca/16/16TUT_Castel_Unionad_1.pdf

DELEUZE, G. (1995). 17. Post-Scriptum sobre las sociedades de control. En *Conversaciones 1972-1990* (pp. 277-282). Valencia: Pre-textos. Recuperado de http://www.oei.org.ar/edumedia/pdfs/T10_Docu1_Conversaciones_Deleuze.pdf

FERNÁNDEZ, A. M. (1986). Capítulo VII: El nudo grupal. En *El campo grupal. Notas para una genealogía*. Buenos Aires: Nueva Visión.

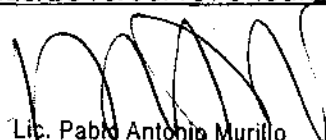
FOUCAULT, M. (1989). Disciplina: 1. Los cuerpos dóciles. En *Vigilar y Castigar* (pp. 86-107). Buenos Aires: Siglo XXI.

FRIEDBERG, E. (1972). El análisis sociológico de las organizaciones. *Revista Pour*, 28. Paris: GREP.

LAPASSADE, G. & LOURAU, R. (1973). *Claves de la Sociología*. Barcelona: LAIA.

LASH, S. & URRY, J. (1994). *Economías de signos y espacio*. Buenos Aires: Amorrortu.

LOURAU, R. (1975). Introducción. En *El Análisis Institucional* (pp. 9-22). Buenos Aires: Amorrortu. Recuperado de: <http://comercializacionaf.org/wp-content/uploads/2016/05/1970-lourau-el-analisis-institucional.pdf>


Lic. Pablo Antonio Murillo
Secretario del Honorable Consejo Directivo
Facultad de Psicología



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

LOURAU, R. (1975). Capítulo 7: Hacia la intervención socioanalítica. En *El Análisis Institucional* (pp. 262-285). Buenos Aires: Amorrortu. Recuperado de: <http://comercializacionaf.org/wp-content/uploads/2016/05/1970-lourau-el-analisis-institucional.pdf>

MAYNTZ, R. (1972). Capítulo 1: La sociedad organizada. En *Sociología de la Organización* (pp. 11-34). Madrid: Alianza Editorial. Recuperado de: <http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/eureka/pudgvirtual/Mayntz.pdf>

MORGAN, G. (1991). *Imágenes de la Organización*. México D.F.: Alfaomega.

MONTENEGRO, R. R. (1999). Capítulo 13: Acontecimientos de la modernidad radicalizada: efectos en los pliegues institucionales. En FERNÁNDEZ A. M. (comp.), *Instituciones Estalladas*. Buenos Aires: Eudeba. Recuperado de http://www.anamfernandez.com.ar/wp-content/uploads/2014/12/Cap%C3%ADtulo_13_Inst-Est.pdf

MONTENEGRO, R. R. (1993). Contextos de referencia y sentidos del término "institución". En FERNÁNDEZ, A. M. (Comp.), *Tiempo histórico y campo grupal* (95-126). Buenos Aires: Nueva Visión.

ROGERS, E. & AGARWALA ROGERS, R. (1980). *La Comunicación en las Organizaciones* (pp.29-43; 51-62).

WEBER, M.(1985). Apartados: 1, 3, 6, 8, 11, 12 y 14. En *¿Qué es la burocracia?* Buenos Aires: Leviatán.

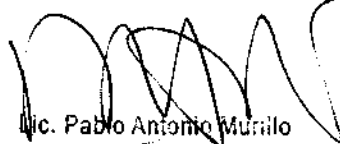
ASIGNATURA:	Trabajo, lazo social y subjetividad
TIPO:	Curso Teórico
CARGA HORARIA:	20 horas

CONTRIBUCION AL PERFIL.

En esta materia se focaliza en la noción de subjetividad a partir de considerar su dimensión histórica, para comprender la complejidad que le es inherente y los desafíos a los que las personas y las organizaciones deben responder en los actuales escenarios. En este marco, 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. A través de esta perspectiva crítica se tematizan no sólo los problemas sino que se visibilizan los dispositivos que los hacen posibles y se reflexiona 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.

OBJETIVOS.

- Promover la reflexión crítica sobre los universos conceptuales y técnicos así



Lic. Pablo Antonio Murillo
Secretario del Honorable Consejo Directivo
Facultad de Psicología



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

como sobre las prácticas profesionales de las y los Psicólogos en el ámbito del trabajo.

- Debatir los problemas actuales en el campo del trabajo y sus efectos diferenciales por sector social, edad y género.
- Brindar las nociones teórico-epistemológicas que permitan abordar a la Psicología del Trabajo, a las Organizaciones y a la Subjetividad como campos de problemas.
- Comprender las condiciones actuales de producción de subjetividad y su relación con las transformaciones sociales y organizacionales.
- Estimular el análisis crítico y el espíritu pluralista como modalidad de abordaje de los diversos temas.

CONTENIDOS MINIMOS.

Trabajo y subjetividad como campos de problemas. La teoría como productora de realidad material. Transformaciones en los lazos sociales y de los modos de subjetivación en escenarios de cambios.

Modernidad tardía, trabajo y subjetividad. Procesos de inclusión y exclusión: dimensión institucional y dimensión subjetiva. Globalización y nuevo paradigma productivo. Las diversidades en los espacios del trabajo: desafíos y oportunidades.

Trabajo y Subjetividad. Trabajo: empleo, desempleo, autoempleo. Emprendimientos y nuevas modalidades laborales.

MODALIDAD DE EVALUACION.

La aprobación de la materia 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 cursante que permita la articulación con los desarrollados en la materia. Se evaluará la pertinencia de la elección y tratamiento del tema, así como el uso apropiado de las herramientas conceptuales trabajadas en clase.

BIBLIOGRAFÍA MÍNIMA OBLIGATORIA.

Unidad 1:

FERNÁNDEZ, A.M. (2007) "Haciendo Met-odhos, en Las lógicas colectivas. Imaginarios, cuerpos y multiplicidades, Biblos, Bs. As., Cap. 1.

FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J. (2007) Vigilar y organizar. Una introducción a los Critical Management Studies. Siglo XXI, España.

LÓPEZ, M. (2000) "Punteo en torno a la noción de subjetividad y acerca de abordajes teóricos sobre las organizaciones", ficha, PDF.

LÓPEZ, M. (2000) "Poder, organizaciones y management", ficha, PDF.

Unidad 2:

GODIO, J. (2007) La sociedad de trabajo: una utopía realizable. Modos de



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N°

353

desarrollo productivos y empleos decentes en las Américas. Ed. Corregidor, Bs. As.

GORZ, A. (1998) Miserias del presente, riqueza de lo posible, Paidós, Bs. As., 1998. Cap. 3.

LÓPEZ, M. (2007) "Varones, mujeres y trabajo en Argentina: escenarios de asimetrías en busca de la equidad", en Burín, M. y Meler, I. (comp.) Nuevos escenarios laborales. Crisis del trabajo, su impacto sobre las relaciones entre los géneros, UCES, Bs. As.

NEFFA, J.C. (2003) El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece. Grupo Editorial Lumen. Bs. As. – México.

SENTÉ, R. (2006) La cultura del nuevo capitalismo. Anagrama, Barcelona.

Unidad 3:

FAUR, E. "Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo", Revista Nómadas N° 24, Abril 2006, Instituto de Estudios Sociales Contemporáneos, Universidad Central, Colombia.

FERNÁNDEZ, A.M. "Las diferencias desigualadas", Ponencia en Mesa Redonda: "Multiculturalismo: subjetividad y diferencia", 15 de agosto de 2007, Biblioteca Nacional, Bs. As.

GÓMEZ, Z. Y GONZÁLEZ M., Julián "Tecnología y malestar urbano entre jóvenes: la celebración de lo inútil y la emergencia del trabajo liberado", Revista Nómadas N° 28, Abril 2008, Instituto de Estudios Sociales Contemporáneos, Universidad Central, Colombia.

LÓPEZ, M. (2007) "Varones, mujeres y trabajo en Argentina: escenarios de asimetrías en busca de la equidad", en Burín, M. y Meler, I. (comp.) Nuevos escenarios laborales. Crisis del trabajo, su impacto sobre las relaciones entre los géneros, UCES, Bs. As.

PINEDA, J. Y HERNÁNDEZ, A. "Retos de la equidad para los hombres", Revista Nómadas N° 24, Abril 2006, Instituto de Estudios Sociales Contemporáneos, Universidad Central, Colombia.

TIRADO, F. Y CALLÉN, B. "Simulación y códigos informáticos: una nueva anatomía para las prácticas biopolíticas", Revista Nómadas N° 28, Abril 2008, Instituto de Estudios Sociales Contemporáneos, Universidad Central, Colombia.

ASIGNATURA:	Teoría del sujeto y de los agrupamientos humanos
TIPO:	Curso Teórico
CARGA HORARIA:	20 horas

CONTRIBUCION AL PERFIL.

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.


 Dr. Pablo Antonio Morrillo
 Secretario del Honorable Consejo Directivo
 Facultad de Psicología



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N°

353

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.

CONTENIDOS MINIMOS.

Campo de problemas de la subjetividad. Crítica a la concepción de un modo universal de subjetivación y a la subjetividad como interioridad. Los procesos de significación colectiva: lo imaginario social. Lo grupal como campo de problemática. Dispositivos técnicos. Demandas socio-históricas. Especificidad de lo grupal: elucidación crítica del concepto de identificación. La identificación como fundamento subjetivo de las formaciones colectivas.

MODALIDAD DE EVALUACIÓN.

Los participantes del curso deberán presentar una monografía individual de elaboración conceptual de las temáticas planteadas en ambos módulos.

BIBLIOGRAFÍA MÍNIMA OBLIGATORIA.

- CASTEL, R. (1991) La dinámica de los procesos de marginalización: de la vulnerabilidad a la exclusión. En: El Espacio Institucional, Buenos Aires, Lugar Editorial.
- 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".
- FERNÁNDEZ A. M. y DEL CUETO A.M. (1984) "El Dispositivo Grupal", en Lo Grupal 2, Buenos Aires. Búsqueda.
- 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



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° **353**

subjetividad, en Instituciones Estalladas, ob. cit.

FERNÁNDEZ, A.M., OJÁM, E. y IMAZ, X. Se puede investigar la subjetividad, Ficha CEP.

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. (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.

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.

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.

ASIGNATURA:	Contribuciones psicológicas al estudio del trabajo
TIPO:	Curso Teórico
CARGA HORARIA:	25 horas

CONTRIBUCION AL PERFIL.

La principal contribución de este curso, remite a que los especializandos adquieran una mirada actualizada sobre los aportes de la psicología en los estudios del trabajo. Sobre la base de un breve repaso de lo trabajado en el nivel de grado, se busca ordenar un estado del arte en cuanto a las principales perspectivas en psicología del trabajo.

OBJETIVOS.

- Explorar la historia de las contribuciones de la psicología al estudio del trabajo, identificando los principales saltos paradigmáticos.
- Reconstruir los principales aportes conceptuales de las distintas perspectivas de la psicología al desarrollo de la disciplina
- Valorar los avances en investigación en las principales problemáticas del campo
- Conocer las principales psicologías del trabajo que operan en la actualidad en el campo académico y profesional.



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

CONTENIDOS MINIMOS.

Evolución histórica de la psicología del trabajo y paradigmas epistemológicos. Las corrientes psicológicas y sus principales aportes al estudio del trabajo. Problemáticas clave en la investigación actual. La perspectiva industrial, la escuela de las relaciones humanas, la escuela de los recursos humanos, la psicología social del trabajo, las clínicas del trabajo.

MODALIDAD DE EVALUACIÓN.

El curso se acredita a través de dos instancias obligatorias y complementarias:

- Asistencia del 80% de las clases y participación activa en las actividades áulicas previstas.
- Presentación de un trabajo de carácter teórico que tendrá dos modalidades a elección de los alumnos, realizado individualmente o en grupos de hasta 3 personas como máximo.

BIBLIOGRAFÍA MÍNIMA OBLIGATORIA.

- VATIN, F. (2004). Trabajo, ciencia y sociedad. Ensayos de sociología y epistemología del trabajo. Buenos Aires: Lumen Humanitas.
- HOPENHAYN, M. (2001). Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto. Buenos Aires: Editorial Norma.
- PEIRÓ, J. M. & PRIETO, F. (1996). Tratado de psicología del trabajo. Volumen I: La actividad laboral en su contexto. Madrid: Editorial Síntesis.
- PEIRÓ, J. M. & PRIETO, F. (1996). Tratado de psicología del trabajo. Volumen II: Aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Editorial Síntesis.
- DEJOURS, C. (1998). El factor humano. Buenos Aires: PIETTE / CONICET

ASIGNATURA:	Intervención en organizaciones
TIPO:	Curso Teórico-Práctico
CARGA HORARIA:	30 horas

CONTRIBUCION AL PERFIL.

Este curso teórico práctico introduce a los cursantes en la intervención en organizaciones en términos generales y se desarrolla con la intención de dotar al estudiante de los modelos de abordaje, metodologías y técnicas que posibilitan el desarrollo de habilidades de intervención y la construcción operativa del rol del psicólogo en las organizaciones.

OBJETIVOS.

- Reconocer los aportes específicos del psicólogo en el esclarecimiento, consolidación y transformación en las organizaciones.



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

- Facilitar criterios centrales para la intervención en organizaciones.
- Desarrollar aptitudes para el desarrollo de herramientas de intervención.

CONTENIDOS MINIMOS.

Crisis en las organizaciones. Disparadores de un proceso de cambio. Criterios e instrumental para operar en organizaciones. Los grupos en las organizaciones. Construcción de criterios para su análisis. Grupos, roles y liderazgos en la complejidad organizacional. Coordinación de grupos y sistema de autoridad. Análisis y gestión de conflictos. Los grupos más allá de las fronteras organizacionales. Los grupos que sustentan proyectos y estrategias asociativas. Dispositivos grupales de intervención. El lugar del psicólogo en los grupos en organizaciones. Distintas herramientas técnicas. El funcionamiento grupal en la toma de decisiones organizacionales.

MODALIDAD DE EVALUACION.

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.

BIBLIOGRAFÍA MÍNIMA OBLIGATORIA.

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.

BLEGER, J. (1966) Psicohigiene y psicología institucional. Buenos Aires: Paidós.

DAVENPORT, T. H. & PRUSAK, L., (2001), Conocimiento en acción: Cómo las organizaciones manejan lo que saben. Prentice Hall, Buenos Aires.

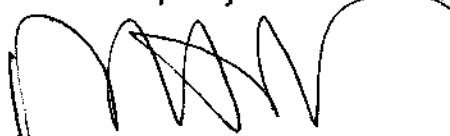
HIRST, D. (1998) Crisis y renovación, Buenos Aires: Norma.

ULLOA, F. (2000) Novela clínica psicoanalítica. Buenos Aires: Paidós.

ASIGNATURA:	Intervención en salud y trabajo
TIPO:	Curso Teórico-Práctico
CARGA HORARIA:	30 horas

CONTRIBUCION AL PERFIL.

El curso se orienta a analizar la conflictividad de la categoría trabajo y su relación con el proceso salud enfermedad. Esta perspectiva adquiere renovada importancia hoy a partir de las transformaciones de los modos de regulación del trabajo en el mundo capitalista. El pasaje del modo de regulación fordista a los modos de



Lic. Pablo Antonio Murillo
Secretario del Honorable Consejo Directivo
Facultad de Psicología



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

regulación post-fordistas caracterizados por la precarización del empleo, obliga a tener una mirada integral y precisa sobre las formas en que esto impacta en la subjetividad de los sujetos.

Se presentan los conceptos, modelos y áreas de investigación más relevantes en el campo de la calidad de vida en el trabajo y un panorama teórico actualizado. Se analizan y discuten los resultados obtenidos en investigaciones recientes sobre algunas de las problemáticas que atañen a la calidad de vida en el trabajo.

OBJETIVOS.

- Generar un espacio de capacitación, debate y reflexión sobre la relación entre trabajo y proceso salud enfermedad.
- Realizar una aproximación a las diferentes perspectivas existentes que sirven para comprender como el trabajo incide en la subjetividad de las personas.
- Analizar las maneras en que los diferentes modos de regulación laboral (fordismo, post-fordismo) afectan la subjetividad de los trabajadores y el proceso salud enfermedad.
- Aproximarse al conocimiento de estrategias rehabilitadoras - laborales en el campo de la salud mental.

CONTENIDOS MINIMOS.

La relación entre salud y trabajo. Determinantes sociales del proceso salud enfermedad. Modelos de regulación laboral y salud. El trabajo y la subjetividad. Trabajo, Enfermedad Mental y Rehabilitación. Principales perspectivas teóricas en calidad de vida en el trabajo. Delimitación conceptual y aproximaciones metodológicas. Las dimensiones de la CVT, variables (posibles) que afectan a la vida en el trabajo. Presentación de estudios de caso.

MODALIDAD DE EVALUACIÓN.

Los participantes del curso deberán realizar un trabajo monográfico sobre un aspecto específico, previamente aprobado por el profesor.

BIBLIOGRAFÍA MÍNIMA OBLIGATORIA.

BURIJOVICH, J.; SANDOMIRSKY, M.; Los desempleados: malestar psicológico, apoyo social e intervención estatal. Revista Administración Pública y Sociedad (IIFAP - UNC) N° 11, 1988 (pág. N° 103 a 113).

DEJOURS, CHRISTOPHE; El Factor Humano. Editorial Lumen, 1998 (Pág. 7 A 67, 103 A 110).

NEFFA, JULIO CÉSAR; El Trabajo Humano. CEIL - PIETTE/Conicet, Editorial Lumen 2003 (Pág. 95 a 140, 225 a 252)

LAURELL, A. C.; NORIEGA, M.; LÓPEZ ARELLANO, O.; MARTÍNEZ ALCÁNTARA,



Universidad
Nacional
de Córdoba

"2016 - Año del Bicentenario de la
Declaración de la Independencia Nacional".



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

S.; El trabajo como determinante de la enfermedad. Cuaderno Médico Sociales N° 56, Junio de 1991.

ROSANVALLON PIERRE; La Nueva Cuestión Social. Manantial 1995 (Pág. 103 a 155).

RENAUD, MARC; De la Epidemiología Social a la Sociología de la prevención: 15 años de investigación sobre la etiología social de la enfermedad. Cuadernos Médico Sociales N° 60, Junio de 1992.

SAVIO, SILVANA; El Síndrome de Burn-out: Un proceso de estrés laboral crónico. Revista Hologramática (Facultad de Ciencias Sociales – UNLZ), Año 5, N° 8, 2008.

ZELASCHI, CONSTANZA; Invisibilidad de los riesgos laborales. La inestabilidad laboral y su implicancia en la salud de los trabajadores. Trabajo presentado en el V° Congreso Latinoamericano de Sociología del trabajo. Abril de 2007.

ASIGNATURA:	Intervención en problemáticas del empleo
TIPO:	Curso Teórico-Práctico
CARGA HORARIA:	30 horas

CONTRIBUCION AL PERFIL.

En este espacio curricular de carácter teórico-práctico, se abordan aportes conceptuales necesarios para comprender la dinámica del mercado de trabajo e intervenir en el diseño de las políticas de empleo. En este marco, se intenta mostrar la intervención del psicólogo en problemáticas del empleo desde el lugar del Estado y desde las organizaciones intermedias, aportando un enfoque teórico sobre la calidad de los programas e instrumentos de política.

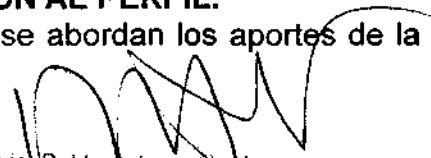
CONTENIDOS MINIMOS.

El empleo como problemática social, organizacional y subjetiva. Debates y perspectivas en las intervenciones en problemáticas de empleo. El rol de psicólogo en el campo de las políticas públicas. Políticas, programas y proyectos públicos de trabajo y empleo. Diseño y componentes de programas de Capacitación e Inserción laboral. Diseño de un programa de intervención en políticas públicas. El psicólogo en territorio. Problemática y caracterización del desempleo juvenil. Problemática del empleo en género.

ASIGNATURA:	Intervención en formación, desarrollo e innovación
TIPO:	Curso Teórico-Práctico
CARGA HORARIA:	30 horas

CONTRIBUCION AL PERFIL.

En este curso se abordan los aportes de la psicología a las prácticas profesionales


Lic. Pablo Antonio Mujillo
Secretario del Honorable Consejo Directivo
Facultad de Psicología



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

de intervención en problemáticas de formación y desarrollo en y para el trabajo, integrando en situaciones concretas las perspectivas de los diferentes abordajes de la formación y desarrollando habilidades para el planteo de estrategias de intervención en el campo.

OBJETIVOS.

- Identificar y comprender las contribuciones de la psicología en materia de formación y desarrollo en el trabajo
- Recuperar, problematizar y confrontar las alternativas que ofrece el modelo de competencias en la gestión de la formación y el desarrollo.
- 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 para el planteo de estrategias de intervención en el campo.
- Promover el desarrollo de una actitud crítico-constructiva respecto de los desafíos que se plantean a los profesionales en el campo de la formación y el desarrollo en el trabajo.

CONTENIDOS MINIMOS.

Encuentros y desencuentros entre trabajo y aprendizaje. Relaciones entre organización y trabajo en ciencias sociales. La perspectiva psicotécnica: logros y fracasos. La perspectiva psicosociológica. Las clínicas del trabajo: psicodinámica y clínica de la actividad. Trabajo y desarrollo. Propuestas para su comprensión. La clínica de la actividad. Teoría de la acción y teoría de la actividad. La perspectiva de la psicología cultural. Los estudios evolutivos del trabajo. Enfoques y teorías de la formación en/para el trabajo. Modelos de formación profesional. La formación profesional en América Latina. La capacitación en la empresa. Situación actual y recomendaciones de políticas Estado del arte en formación y desarrollo. La noción de competencia: modelos y enfoques teóricos. Condiciones para la implementación de la gestión por competencias.

MODALIDAD DE EVALUACIÓN.

La evaluación se realizará a través de un trabajo que integra los contenidos abordados en la asignatura y orienta su aplicación en situaciones de desarrollo en el trabajo con el fin de fundamentarlas.

BIBLIOGRAFÍA MÍNIMA OBLIGATORIA.

BEGUIN, Pascal y CLOT, Yves. La acción situada en el desarrollo de la actividad. Revista Electrónica @ctivités, volumen 1 N° 2, París, 2004. Traducción del francés



Universidad
Nacional
de Córdoba

"2016 - Año del Bicentenario de la
Declaración de la Independencia Nacional".



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

de Andrea Pujol.

CASTRO, C. De MOURA; SCHAACK, K; TIPPELT, R., Eds. Formación profesional en el cambio de siglo. Montevideo: Cinterfor/OIT, 2002. Capítulo 1.1. Educación y formación profesional: diferencias internacionales y Capítulo 1.2 El alma de las escuelas vocacionales. La capacitación como experiencia religiosa.

CLOT, Yves. La formación a partir del análisis del trabajo: en pos de una tercera vía. En: Maggi, Bruno (Ed.). *Manières de penser et manières d'agir en éducation et an formation*. Paris. PUF.

CUBERO PEREZ, M. & RAMIREZ GARRIDO, J. D. (comps.). Vigotsky en la psicología contemporánea. Buenos Aires: Miño y Dávila. 2005. Capítulos 1: Psicología Histórico Cultural y naturaleza del psiquismo y Capítulo 2: Cultura y Procesos Cognitivos.

ENRIQUEZ, Eugene. El análisis clínico en ciencias humanas. En BARCELO, J. (Comp.). *Sociología Clínica. Documentos de sociología e historia social del Uruguay*. UDELAR. Montevideo 2003.

FERNANDEZ, Gabriel y CLOT, Yves. Instrumentos de Investigación. Entrevistas en autoconfrontación: un método en clínica de la actividad. *Revista Laboreal Volumen III N° 1*. Lisboa. Año 2007.

GALLART, M. A. Competencias, productividad y crecimiento del empleo: El caso de América Latina. OIT Cinterfor. Montevideo. 2008. Capítulo 2. La situación de la formación en América Latina y Capítulo 3. Políticas y programas en respuesta a los desafíos para lograr el trabajo decente.

MERTENS, L. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. CINTERFOR/OIT. Montevideo. 1996. Capítulo III. Sistema de competencia laboral: modelos analíticos.

MUGNY, G y PEREZ, J. Psicología social del desarrollo cognitivo. Editorial Anthropos. Barcelona. 1988. Capítulo 1. El desarrollo social de la inteligencia: compendio histórico.

SALOMON, G. (Comp.). *Cogniciones distribuidas. Consideraciones psicológicas y educativas*. Amorrortu editores. Buenos Aires. 2001. Cap.

SILVESTRI, A y BLANCK, G. Bajtin y Vigotski: la organización semiótica de la conciencia. Editorial Anthropos. Barcelona. 1993. Capítulo 1 y 2.

VATTIN, F. Trabajo, ciencias y sociedad. Ensayos de sociología y epistemología del trabajo. CEIL-PIETTE del CONICET. Buenos Aires 2004. Capítulo 4. El fracaso de la psicología aplicada.

WERTSCH, J. La mente en acción. Aiqué. Buenos Aires. 1999. Capítulo 2. Propiedades de la acción mediada.


Lic. Pablo Antonio Murillo
Secretario del Honorable Consejo Directivo
Facultad de Psicología



Universidad
Nacional
de Córdoba

"2016 - Año del Bicentenario de la
Declaración de la Independencia Nacional".



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N°

353

ASIGNATURA:	Problemas clave de la consultoría organizacional
TIPO:	Seminario
CARGA HORARIA:	30 horas

CONTRIBUCION AL PERFIL.

El presente curso aporta conceptos y herramientas valiosos para el ejercicio del psicólogo en la consultoría principalmente desde la comprensión de fenómenos organizacionales básicos tales como: los procesos decisoriales, la cultura organizacional y los procesos de identidad y cambio. A través de este seminario se intenta desarrollar habilidades en el diagnóstico y abordaje de problemas de cultura y comportamiento en las organizaciones, problematizando los modelos que subyacen a los procesos de innovación organizacional. También se busca identificar herramientas conceptuales significativas para el análisis e intervención profesional en los procesos decisoriales.

OBJETIVOS.

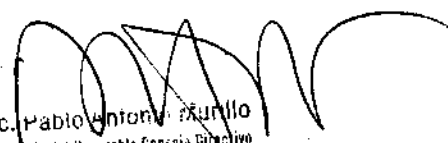
- Visualizar a la organización como un ámbito de ejercicio de relaciones de poder
- Identificar herramientas conceptuales significativas para el análisis e intervención profesional en los procesos decisoriales.
- Reconocer los diversos enfoques conceptuales de Cultura Organizacional y los debates teóricos en los que se inscribe en el marco de las ciencias sociales y las teorías organizacionales
- Problematizar las nociones de identidad y cambio en las organizaciones, los aspectos éticos y políticos que involucran los marcos conceptuales, epistemológicos y metodológicos.

CONTENIDOS MINIMOS.

Escuelas clásicas y actuales en cultura organizacional. Relaciones entre cultura y comportamiento de la organización. Desarrollo y evolución de la cultura organizacional. Factores que intervienen en el aprendizaje y desarrollo de la cultura. Dimensiones del cambio y la innovación en las organizaciones. La dimensión social de los procesos innovativos: lenguaje, comunicación y competencia como soportes de los procesos de innovación. Liderazgo y conducción de procesos innovativos. Diagnóstico de la cultura y herramientas de gestión de innovaciones. Toma de decisiones y resolución de problemas. El proceso deliberativo.

MODALIDAD DE EVALUACIÓN.

Se propone la realización de un trabajo monográfico de manera individual o grupal


Lic. Pablo Antonio Buzillo
Secretario del Honorable Consejo Directivo
Facultad de Psicología



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

(hasta 3 integrantes)

El trabajo tendrá por objetivo la profundización sobre alguna de las dimensiones teóricas o metodológicas abordadas, incluyendo una revisión bibliográfica sobre la dimensión escogida.

BIBLIOGRAFÍA MÍNIMA OBLIGATORIA.

- ALLAIRE, Yvan y FIRSIROTU, Mihaela – "Teorías sobre la cultura organizacional". En: ABRAVANEL – ALLAIRE – FIRSIROTU – HOBBS – POUPART – SIMARD . Cultura organizacional. Ed. LEGIS, Colombia, 1992. Cap 1 (cuadros)
- ALTSHUL, C. : "Estar de paso" Editorial Granica. Bs As. 2003
- ARGYRIS, Ch. (1999). Conocimiento para la acción. Buenos Aires: Granica. Cap. 2
- ETKIN, Jorge (1993) La doble moral de las organizaciones: los sistemas perversos y la corrupción institucionalizada. Editorial Mc Graw Hill. Madrid, 1989. Segunda edición, 1993. Caps 1 y 9
- ETKIN, Jorge y SCHVARSTEIN, Leonardo (1989). Identidad de las Organizaciones. Paidós, Buenos Aires.
- FOUCAULT, Michel (1992) Microfísica del poder, La Piqueta, Madrid.
- MAYNTZ, Renate. Sociología de la Organización. Alianza, España. Cap. 1.
- MORGAN, Gareth. Imágenes de la Organización. Alfaomega. México, 1991. Cap. 1
- SCHON, Donald. 1992. La formación de profesionales reflexivos. Buenos Aires. Paidós. Ministerio de Educación y Ciencia. Cap. 10
- SCHVARSTEIN, L. "Diseño de Organizaciones -Tensiones y paradojas". Paidós. Bs As. 1998.

ASIGNATURA:	Herramientas para la construcción del rol profesional
TIPO:	Seminario
CARGA HORARIA:	20 horas

CONTRIBUCION AL PERFIL.

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. El seminario aborda la construcción del rol del psicólogo en las organizaciones tanto desde el espacio externo de consultoría como su función interna de staff.

OBJETIVOS.

- Promover una posición crítica fundamentada teóricamente respecto a nuestras prácticas en psicología del trabajo y las organizaciones.
- Problematizar el rol, lugar y función del psicólogo en el campo del trabajo y las organizaciones.



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N°

353

CONTENIDOS MINIMOS.

Diferentes espacios organizacionales para el ejercicio del rol.

La construcción del rol: dimensión técnica, ética, profesional.

Participación en equipos disciplinarios e interdisciplinarios como consultores externos.

Los avatares de la construcción del rol en distintos tipos de intervención.

EVALUACION.

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:

a) análisis del proceso de construcción del rol del psicólogo en una práctica profesional concreta.

b) elaborar un plan de inserción en una organización concreta desde la perspectiva de la problemática de la construcción del rol del psicólogo.

BIBLIOGRAFÍA MINIMA OBLIGATORIA.

ALTSCHUL, C. (2010). Cap 1: Ubicarse. En ALTSCHUL, C., Restablecer confianza. Pequeñas historias de éxito a través de la palabra (37-206). Buenos Aires: Editorial Granica

AMADO, G. & AMATO, R. (2001). Organizational Change Theories and practical: A critical Review in "The transitional Aproach to change". Londres: Karnac Books.

Bonantini, C., Quiroga V., Mandolesi, M. & Cattaneo, M. R. (2011). El proceso de diagnóstico en las organizaciones. En ZANELLI, J. C., SILVA, N. & TOLFO, S. (comp), Processos Psicossocias nas organizacoes e no trabalho. Brasilia: Editorial Casa do Psicologo.

Clot, Y. (2009). 18. Clinic of activity: Dialogue as instrument. En SANNINO A., DANIELS, H. & GUTIÉRREZ, K. D., Learning and Expanding With Activity Theory. (pp. 286-302). Nueva York: Cambridge University Press.

Cunha, C., Gil Mata, R. & Correia, C. (2006). Luz, câmara, acção: orientações para a filmagem da actividade real de trabalho. Laboreal, 2(1), 24-33. Recuperado de: <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582233762;42627;2>

Ganem, V. (2011). Relato de uma experiencia de terreno de intervenção em Psicodinâmica do Trabalho (PDT). Laboreal, 7(1), 68-75. Recuperado de: <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582235338949985532>

Ganem V. (2013). Clínica y transformación de las situaciones de trabajo. En PUJOL, A. & DALL'ASTA, C., Trabajo, actividad y subjetividad. Debates abiertos. Córdoba.

DEJOURS, C. (2006.) La banalización de la injusticia social. Buenos Aires: Topía.

Deleuze, G. (1990). ¿Qué es un dispositivo?. En Michel Foucault, filósofo (pp. 155-163). Barcelona: Editorial Gedisa. Recuperado de:



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N°

353

<file:///D:/Users/Usuario/Downloads/Deleuze-Que-Es-Un-Dispositivo.pdf>

Faïta, D. (2013). Dialogismo. *Laboreal*, 9(1), 113-116. Recuperado de:
<http://laboreal.up.pt/es/articles/dialogismo/>

ENRIQUEZ, E. (1994). La psicociología en la encrucijada. *Revue Internationale de Psychosociologie*, 1(1).

Enriquez, E. Implication et distance. *Les cahiers de l'implication. Revue d'analyse institutionnelle*, 3(hiver 99/00) 33-42. París: L'intervention, Paris 8 université.

Leclerc, C. (2005). Intervir contra o assédio no trabalho: cuidar e reprimir não basta. *Laboreal*, 1(1), 65-78. Recuperado de:

<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU54711235886:1834:1>

Mendes, A. M. (2013). Psicodinâmica e clínica do trabalho: algumas notas sobre a trajetória brasileira. En PUJOL, A. & DALL'ASTA, C. (comp.), Trabajo, actividad y subjetividad. Debates abiertos. Córdoba.

Mendes, A. M. & Araujo, L. (2014). Los Dispositivos clínicos para la escucha calificada. En Mendes, A. M. & Araujo, L., Clínica Psicodinámica del trabajo. El sujeto en acción. Córdoba: Editorial Brujas.

Orejuela, J. & Malvezzi, S. (2016, junio). Una revisión crítica de la noción de sufrimiento presentada por la psicodinámica del trabajo. *Trabalho (En)Cena*, 1(1), 15-28. Recuperado de:

<https://sistemas2.uft.edu.br:8004/index.php/encena/article/view/2414/9086>

MOLINIÉ, A-F. (2010). Queja. *Laboreal*, 6(1), 69-71. Recuperado de:

<http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV65822349:8739:54:62>

Ojeda, H. (2013). Hacia una epistemología crítica de la gestión del talento. En OJEDA, H., Vigilar y Diferenciar. Buenos Aires 2013: Letra Viva.

Ojeda, H. (2013). El potencial de los Individuos. En OJEDA, H., Vigilar y diferenciar. Buenos Aires: Letra Viva.

Orejuela, J. & Malvezzi, S. (2016, junio). Una revisión crítica de la noción de sufrimiento presentada por la psicodinámica del trabajo. *Trabalho (En)Cena*, 1(1), 15-28. Recuperado de:

<https://sistemas2.uft.edu.br:8004/index.php/encena/article/view/2414/9086>

Pujol, A. (2013). Trabajo y subjetividad. Trazos para la construcción de una mirada regional. En PUJOL, A. & DALL'ASTA, C. (comp.) Trabajo, actividad y subjetividad. Debates abiertos. Recuperado de: http://www.simposiotas.com.ar/Libro_TAS.pdf

Schón, D.(1988). La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones. Buenos Aires: Paidós.

Schvarstein L., Etkin J., (1989). Identidad y cambio en las organizaciones. Buenos Aires: Paidós.

Villena, J. (2001, marzo). La argumentación en Ergonomía. El acompañamiento a la Gestión del proyecto Industrial y la Construcción de soluciones. Ponencia presentada en la Universidad De Burdeos. Laboratorio de sistemas complejos. Burdeos, Francia.



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

Virkkunen, j. (2009). Two Theories of Organizational Knowledge creation. En SANNINO A., DANIELS, H. & GUTIÉRREZ, K. D., Learning and Expanding With Activity Theory (pp. 144-159). Nueva York: Cambridge University Press.

ASIGNATURA:	Evaluación por competencias (selección, formación, evaluación y desarrollo de carrera)
TIPO:	Seminario
CARGA HORARIA:	30 horas

CONTRIBUCION AL PERFIL.

En este módulo se aborda la problemática de la gestión por competencias, haciendo foco especialmente en los procesos de evaluación. En esta propuesta entendemos a la evaluación como un proceso comprensivo y negociado que tiene por objetivo validar las actividades realizadas por el trabajador

OBJETIVOS.

Identificar y comprender las posibilidades y limitaciones del enfoque por competencias

Definir la arquitectura de un modelo de competencias integrado a las mejoras de la organización del trabajo.

Identificar procedimientos e instrumentos de identificación, evaluación y desarrollo de competencias.

Facilitar una lectura crítica respecto a las posibilidades de la implementación, y gestión de competencias en el ámbito organizacional.

CONTENIDOS MINIMOS.

Calificación y competencia. Análisis e identificación de las competencias. La evaluación de competencias. Construcción de criterios de evaluación. El diseño de situaciones de evaluación. Evaluación y desarrollo de competencias.

EVALUACIÓN.

La evaluación se realizará a través de un trabajo que integra los contenidos abordados en la asignatura y orienta su aplicación en situaciones de desarrollo en el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA MINIMA OBLIGATORIA.

CLOT, Y. (2009). Cap. 10: La recepción francesa del Taylorismo: una experiencia para la reflexión. En CLOT, Y., ¿El trabajo sin seres humanos?. Barcelona: Modus Laborandis.

MANDON, N. & LIAROUTZOS, O. (1998). Análisis del empleo y las competencias: el método ETED. Buenos Aires: PIETTE/CONICET - Ministerio de Trabajo y



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

Seguridad Social - Lumen/Humanitas.

LEVY-LEBOYER, C. (1992). Evaluación del personal. Los métodos a elegir. Madrid: Editorial Díaz de Santos.

VARGAS ZÚÑIGA, F. (2002). Competencias en la formación y competencias en la Gestión del talento Humano. Cinterfor/Organización Internacional del Trabajo.

WILLIAMS, R. (2003). Rendimiento del personal. España: Ed Thomson.

ASIGNATURA:	Trabajo, desigualdad social y territorio
TIPO:	Curso Teórico-Práctico
CARGA HORARIA:	20 horas

CONTRIBUCION AL PERFIL.

En el marco de un contexto social de profundas desigualdades, éste espacio curricular de carácter teórico-práctico, abordará aportes de la psicología comunitaria a las prácticas profesionales de intervención en problemáticas para el trabajo, buscando aproximarnos a las características esenciales de los sectores mas resentidos laboralmente y a los sujetos con mayor posibilidad de vivir en el desempleo, repensando de manera crítica, prácticas de intervención profesional del psicólogo en el trabajo en los procesos y organizaciones comunitarias desde las configuraciones territoriales e identitarias.

OBJETIVO GENERAL.

Posibilitar la comprensión de un marco analítico-conceptual básico para indagar la relación entre desigualdad social, territorios e incidencia y prácticas del psicólogo laboral en las organizaciones comunitarias.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

Reflexionar sobre los procesos de desigualdad social, que permitan el reconocimiento de la relación entre sujeto y estructura de oportunidades.

Conocer vectores analíticos que promuevan la comprensión del territorio como amenaza, resistencia y procesos de subjetivación.

Identificar las significaciones juveniles atribuidas al campo del trabajo y las identidades configuradas sobre las trayectorias familiares y la experiencia cotidiana.

Reconocer las políticas destinadas a la inserción socio-laboral, desde la desigualdad, el territorio y las organizaciones comunitarias en el marco de una propuesta de economía social.

CONTENIDOS MINIMOS.

Desigualdad social, políticas de empleo. Territorio y modos de producción de subjetividad. Juventudes, significados y campo laboral. La economía social en



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

contextos neoliberales. Psicología del trabajo, e intervención socio-laboral en organizaciones de la comunidad.

MODALIDAD DE EVALUACIÓN.

A modo de evaluación se pedirá la elaboración de un ensayo al final individual o en grupo (no más de tres personas) sobre algún contenido nodal desarrollado durante la asignatura.

BIBLIOGRAFÍA MÍNIMA OBLIGATORIA.

CORAGIO J.L. La economía social como vía para otro desarrollo social. Buenos Aires; URBARED; 2002

DELGADO, M. Heterópolis. Diversidad urbana y políticas culturales. En: Diputació Barcelona (Comp.) Políticas para la interculturalidad. Barcelona: Ed. Milenio; 2004.

EMA LÓPEZ, J. E. Del sujeto a la agencia (a través de lo político) [En línea]. 2004; Atenea digital. Nro. 5, Primavera, España. [fecha de acceso 15 de octubre de 2009].

URL Disponible en http://dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?

FERNANDEZ, A. y otros. Política y Subjetividad. Asambleas barriales y fábricas recuperadas. Buenos Aires: Editorial Tinta y Limon; 2006.

GRAVANO A. Antropología de lo barrial: Estudio sobre la producción simbólica de la vida urbana. Buenos Aires: Editorial Espacio; 2003.

HELLER, A. Una revisión de las teorías de las necesidades. España: Paidós; 1996

KESSLER G. SVAMPA M., BOMBAL, I. Reconfiguraciones del mundo popular: El conurbano Bonaerense en la posconvertibilidad. Buenos Aires: Editorial Prometeo libros; 2010.

KESSLER, G. Empobrecimiento y fragmentación de la clase media Argentina. Universidad Nacional de General Sarmiento. Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet), Argentina (s/d).

PAUGAM, S Las formas elementales de la pobreza: Buenos Aires; Alianza Editorial, 2007.

ZIBECHI R. Territorios en resistencia: cartografías política de las periferias urbanas Latinoamericanas. Buenos Aires: Cooperativa de trabajo Lavaca ltd.; 2009

ASIGNATURA:	Taller de trabajo final
TIPO:	Taller
CARGA HORARIA:	30 horas

CONTRIBUCION AL PERFIL.

En este marco de definiciones previas de la Carrera de Especialización en Psicología del Trabajo y las Organizaciones se presenta esta propuesta de Taller 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



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

respecto al tema de su TFI y la adquisición de diversos instrumentos teóricos y metodológicos en el desarrollo del programa de la Carrera.

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.

CONTENIDOS MINIMOS.

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. La elaboración de una estrategia metodológica para abordar el problema planteado. Sistematización y comunicación de informes.

MODALIDAD DE EVALUACIÓN.

A modo de evaluación del taller se propone el siguiente ejercicio de análisis de antecedentes.

- a) Elegir uno de los documentos de acuerdo a su afinidad temática y luego de leerlo, analizar:
- b) ¿Qué tipo de trabajo se trata y porqué? (investigación, intervención, sistematización, combinados)
- c) Analice los propósitos del trabajo, ¿están explícitos? ¿Puede reconstruirlos?
- d) ¿Puede sintetizar en tres líneas el qué de este trabajo, en términos de objeto y problema en estudio?
- e) Si consideramos que en todo problema de investigación e intervención se plantean interrogantes que guían al estudio ¿Cuáles serían los interrogantes que pretende responder este trabajo? A su juicio, ¿lo logra?.

BIBLIOGRAFÍA MÍNIMA OBLIGATORIA.

- POGGI, M. (2001) La formación de directivos de instituciones educativas. Algunos aportes para el diseño de estrategias. Buenos Aires: IIFE UNESCO.
- NAVARRETE J. (2004) Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. Investigaciones sociales, año VIII n° 13 Lima.277-299
- FLICK U (2004) Posiciones teóricas, en Introducción a la investigación cualitativa. Madrid: Morata.
- MENDIZÁBAL N. (2008) Los componentes del diseño flexible en la investigación cualitativa. En Vasilachis I. Estrategias de investigación cualitativa. Buenos Aires:

EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

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.

CONTENIDOS MINIMOS.

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. Las herramientas metodológicas en torno a situaciones de la práctica profesional. La revisión crítica de las propias prácticas. Las dimensiones de una comunidad de prácticas: el compromiso mutuo, la empresa conjunta y la creación de un repertorio de recursos para compartir significado.

MODALIDAD DE EVALUACIÓN.

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.

BIBLIOGRAFÍA MÍNIMA OBLIGATORIA.

ALTSCHUL, C. (2002). *Estar de paso*. Buenos Aires: Granica.

WENGER, E. (2001). *Comunidades de práctica: aprendizaje, significados e identidad*. Buenos Aires: Paidós.

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

7-PROPUESTA DE SEGUIMIENTO CURRICULAR.

En una perspectiva globalizadora, el proceso de evaluación y seguimiento contempla cuatro dimensiones que deben tenerse presentes en todo el proceso:



Lic. Pablo Antonio Murillo
Secretario del Honorable Consejo Directivo
Facultad de Psicología



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

Gedisa.63-105

MAXWELL, J. (1996) What will you actually do? Qualitative research design .An Interactive Approach. London: Sage 63-85 Traducción :María Luisa Graffigna.

ALONSO L. (1995) Sujeto y discurso: el lugar de la entrevista abierta en las prácticas de la sociología cualitativa, en Delgado, Juan Manuel y Gutiérrez, Juan (Coord.): Métodos y Técnicas cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales. Madrid: Síntesis.

MALLIMACI F. y Giménez Béliveau V.(2008) - Historia de vida y métodos biográficos En VASILACHIS I. Estrategias de investigación cualitativa. Buenos Aires: Gedisa.175-212

PANAIA M. (2004) El aporte de las técnicas biográficas a la construcción de teoría, Espacio abierto, enero marzo Venezuela vol 13 n°001 Asociacion Venezolana de Sociología Maracaibo Pag 51 a 73

NEIMAN G. Y QUARANTA G. (2008) Los estudios de caso en la investigación sociológica.En Vasilachis I. Estrategias de investigación cualitativa. Buenos Aires: Gedisa.213-236

CLOT Y. (2000) La formación a partir del análisis del trabajo: en pos de una tercera vía.(traducción de Andrea Pujol) en Maggi Bruno Ed.: Manières de penser et manières de agir en éducation et an formation, Paris. PUF. Pp 133 156.

JARA, O. (1994) Para sistematizar experiencias. Costa Rica: Alforja. (Ver Sistematización. Para aprender a partir de la práctica, ciberdocencia. gov. pe/archivos/sistematizacion.doc)

MARTINIC S. (1998), El objeto de la sistematización y sus relaciones con la evaluación y la investigación. Seminario Latinoamericano, Chile, www.alforja.org.cr


ASIGNATURA:	Taller de prácticas de especialidad
TIPO:	Taller
CARGA HORARIA:	20 horas

CONTRIBUCION AL PERFIL.

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 construyen distintas alternativas de abordaje en torno a las problemáticas planteadas en cada práctica, aportando conocimientos técnicos y teóricos necesarios para la situación particular presentada y orientando a su búsqueda en espacio diferido.

OBJETIVOS.

- Articular insumos teóricos y herramientas metodológicas en torno a


 Lic. Pablo Antonio Murillo
 Secretario del Honorable Consejo Directivo
 Facultad de Psicología



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N°

353

- La evaluación de reacción o de impacto, que permite conocer el juicio del participante acerca del programa.
- La evaluación de aprendizaje, que informa sobre los conocimientos, habilidades o actitudes
- adquiridas por los participantes durante el curso.
- La evaluación de competencias adquiridas, que constituye el nexo entre el programa y la situación real de desempeño, que procura establecer si los elementos adquiridos en la carrera se aplican a la práctica laboral.

• La evaluación de resultados intenta detectar la contribución del programa al logro de los objetivos de las instituciones intervinientes, incluida la propia facultad. Aún cuando el diseño del programa incluye instancias de evaluación específicas que rozan algunos de estos puntos, con esta propuesta se pretende desarrollar un proceso de *evaluación integral* que permita sistematizar la información de retroalimentación que surge de estas cuatro dimensiones evaluativas.

Además de la evaluación formativa de seguimiento del proceso desarrollada por los docentes en la dinámica de los encuentros, se prevé para cada asignatura una evaluación sumativa que adopta distintas modalidades según el curso, seminario o taller del que se trate, a través de exámenes de desarrollo, elaboración de ensayos breves, trabajos de integración, etc.

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

En lo relativo a los criterios que orientarán el proceso de autoevaluación de la carrera, se considerarán algunos criterios básicos tales como:

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

A los egresados de la Carrera se le implementará la Encuesta Kolla por medio del Sistema de Gestión de alumnos SIU – Guaraní.

El sistema SIU-Kolla es una herramienta que permite realizar encuestas on line a graduados, con el objetivo de obtener información sobre su inserción profesional, su



Universidad
Nacional
de Córdoba

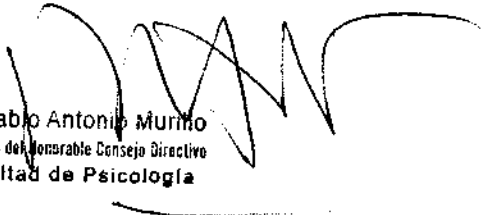
"2016 - Año del Bicentenario de la
Declaración de la Independencia Nacional".



EXP-UNC:0022649/2016

ANEXO I RHCD N° 353

relación con la universidad, el interés por otros estudios y otros datos relevantes. Se trata de una encuesta para analizar, diagnosticar y conocer los perfiles de los egresados, y constituye una parte de un proyecto integral que aspira a crear una base de conocimiento sobre la población estudiantil. El objetivo es realizar un seguimiento del graduado, conocer su perfil socio-económico, recabar información sobre su inserción laboral y conocer su opinión sobre la pertinencia de la información recibida.


Lic. Pablo Antonio Munno
Secretario del Honorable Consejo Directivo
Facultad de Psicología