



Facultad de Ciencias de la Educación

Universidad Nacional del Comahue

Irigoyen

2000

-

Cipolletti

-

RN

FORMULARIO 1

NOMBRE DE LA ASIGNATURA

PRACTICA SUPERVISADA DE LA ORIENTACIÓN LABORAL:

GESTION INSTITUCIONAL Y EMPRESARIAL

AÑO 2026/2027

CARRERA PSICOLOGIA

Ordenanza/s N° Res.047/15 N°153

Disposición Sec. Académica N°010/2020

Cuatrimestre 1 ° y 2°

Departamento de Psicología

Área Práctica Profesional

Orientación Laboral

RESPONSABLE DE LA ASIGNATURA

Nombre y Apellido Daiana Gluschnaider

DNI N° 26105033

I PRESENTACION GENERAL DE LA PRÁCTICA

A) FUNDAMENTACION

El Plan de Estudios de la Carrera de Psicología incluye en el marco del ciclo profesional (4º y 5º año), el Eje de Práctica Profesional.

Es este eje, central en la formación, en tanto le permita al estudiante de grado tomar contacto con la práctica. Primero desde una aproximación académica al conocimiento de las incumbencias de la Psicología como profesión y de la normativa que rige el ejercicio profesional, en diversas orientaciones de la labor profesional y finalmente, la contemplación de una serie de tareas teórico prácticas supervisadas desde el marco institucional que le permitan al estudiante sus primeras intervenciones en los campos de desempeño en el ejercicio profesional.

Las Practicas Supervisadas de la Orientación constituyen un espacio curricular específico con una asignación horaria destinada a una práctica de grado, en los diversos ámbitos del ejercicio profesional de la Psicología y en una institución de la comunidad para el cumplimiento de actividades planificadas y supervisadas por Docentes Tutores de Practica designados para tal fin en el marco institucional e la Facultad de Ciencias de la Educación (UNCo).

Práctica Supervisada de la Orientación: Laboral: Gestión Institucional y Empresarial (Plan Ord. 047/15 N° 153)

Año de la Carrera: Ciclo Profesional – 5º Año

Dictado Anual

Horas Curriculares totales: 256 hs. anuales - 8 hs semanales

B) LUGAR QUE OCUPA LA PRÁCTICA EN EL PLAN DE ESTUDIOS.

La Práctica Supervisada de la Orientación Laboral de carácter obligatorio; de régimen anual, (Res.047/15) Corresponde al ciclo de formación Profesional, 5º año, del Plan Curricular de la Carrera de Psicología de la UNCo.

Las asignaturas correlativas son Psicología Laboral y Evaluación Psicológica II, (Plan 596/04 y Plan 371/11), y Psicología Laboral y Psicología Clínica I (Adultos) para el (Plan 153 Res.047/15).

C) APOORTE A LA FORMACIÓN PROFESIONAL

El desarrollo temático y metodológico de esta Práctica pretende lograr que los alumnos puedan adquirir un marco conceptual adecuado para la

comprensión, análisis y descripción de los complejos procesos psicosociales que se desarrollan en las organizaciones, como también adquirir las herramientas esenciales para intervenir y abordar la problemática de la subjetividad en el mundo del trabajo.

Por las características de la Institución donde los estudiantes realizarán las prácticas, podrán tomar conocimiento acerca del fenómeno del desempleo, en particular en población joven y vulnerable.

Permitir a los estudiantes aproximarse a la inserción y rol del psicólogo en el ámbito laboral y a sus temáticas específicas; vincular al futuro psicólogo con la problemática institucional y los fenómenos psicosociales asociados al trabajo, aportando una experiencia práctica en terreno y una supervisión periódica y sistemática de las actividades programadas.

En esta línea, el desafío es doble: explorar los aportes de la Psicología para abordar las problemáticas del desempleo y los contextos de respuesta gubernamental (políticas públicas) organizacional y, desde el punto de vista del egresado, posibles alternativas de inserción laboral.

D) ENFOQUE DE LA PRÁCTICA SUPERVISADA ORIENTACIÓN LABORAL

El sujeto desde su nacimiento está atravesado por el fenómeno institucional. La identidad del sujeto se irá formando a partir de la participación y pertenencia a distintos ámbitos organizacionales, a lo largo de su vida.

Es en el contexto organizacional, donde los sujetos aprenden, construyen, producen, despliegan su potencial individual y contribuyen con sus aportes a la comunidad de pertenencia. Pues, las organizaciones están compuestas por sujetos y a su vez la interrelación de estos, genera los productos o servicios destinados a otros sujetos.

Para el autor Aldo Schelemenson, una organización se define por ser *“...un sistema socio-técnico integrado, deliberadamente construido para la realización de un proyecto concreto, tendiente a la satisfacción de necesidades de sus miembros y de una población o audiencia externa, que le otorga sentido. Está inserta en un contexto socio económico y político con el cual guarda relaciones de intercambio y de mutua determinación.”*¹

¹ Schlemenson, Aldo: Análisis organizacional y empresa unipersonal. Buenos Aires. Ed. Paidós, 1987. Cap.2: Dimensiones relevantes para el análisis organizacional. Página 38.

Este enfoque, enfatiza la importancia del factor humano en lo organizacional, siendo el escenario organizacional, para el sujeto, el lugar en donde se pone en juego lo individual y lo social.

Desde esta perspectiva, el contexto organizacional resulta ser un área específica para el quehacer profesional del psicólogo, que posibilita profundizar en los procesos psicológicos individuales e institucionales, analizando la producción social de la subjetividad.

Siguiendo la línea de autores como Freud o Dejours, podemos caracterizar a las organizaciones como espacios adecuados para la actividad sublimatoria, en donde los sujetos, a través de su capacidad de trabajo y coordinación de esfuerzos, encuentren una regía vía para la satisfacción de deseos.

Sin embargo, en los contextos actuales, en muchos casos, las organizaciones pueden convertirse en fuentes de ansiedad y angustia para los sujetos y constituirse, tal como Dejours las define, en organizaciones anti-sublimatorias.

Será objeto de esta Práctica, analizar los procesos institucionales, haciendo eje en el proceso salud-enfermedad y destacando el rol del Psicólogo, como agente de salud, rescatando los valores éticos que enmarcan nuestra profesión. Trazar las pautas de acción posibles o estrategias de intervención institucionales, que velen por la salud de los sujetos, las comunidades y la organización, en las mutuas relaciones de interdependencia.

Debido a que la Práctica se lleva a cabo en una organización gubernamental que aborda la temática del desempleo, en particular juvenil y el apoyo a la búsqueda de trabajo, mediante diversas acciones como parte de una política pública integral; lxs estudiantes tendrán la posibilidad de vincularse y ejercitar estrategias específicas de intervención desde la Psicología Laboral en esta área, contemplando las dificultades y características propias del mundo de trabajo en la actualidad.

Durante el trayecto de Práctica lxs estudiantes abordarán las complejas características actuales del mercado laboral en el contexto global y en particular en nuestro País, en tensión con las nuevas configuraciones de las subjetividades de los trabajadores y de las personas sin trabajo, que se enfrentan a contextos de cambio contante.

Podrán lxs estudiantes, podrán analizar, comprender y ejercitar, los desafíos para el Rol del Psicólogo del trabajo, estudiando y acompañando

estos procesos de transformación que atraviesan personas y las organizaciones tales como: el avance de nuevas tecnologías que profundizan los procesos de división e instrumentación del trabajo; la consolidación de cadenas globales de valor diversificadas; la modificación de los espacios y modos de trabajo (remoto, híbrido, nuevas profesiones y actividades laborales); las dificultades para inserción y permanencia en el trabajo para colectivos vulnerables; la desigualdad y disparidad salarial y condiciones de trabajo; la exposición a factores de riesgos psicosociales que producen enfermedades físicas y de salud mental; entre los más sobresalientes.

Los aportes teóricos sugeridos en la bibliografía que abarcan disciplinas como la Psicología del Trabajo y las Organizaciones, Social Cognitiva y Comunitaria, en articulación con el trabajo de campo y los espacios de Tutoría, permitirán al estudiante analizar la problemática subjetiva de quienes están en proceso de búsqueda e inserción en de un trabajo, y a la vez, explorar el rol del Psicólogo en este ámbito.

E) ESTRATEGIA PEDAGÓGICA

La Práctica, se compone de tres espacios de aprendizaje diferenciados, con una asignación horaria establecida:

- 1. Espacio de articulación teórico-práctica:** Exposiciones dialógicas, de interrelación entre docente y estudiantes.
Serán objetivos de este espacio:
 - Promover la integración entre de los diversos ejes de cada unidad del programa temático de esta Práctica Supervisada.
 - Propiciar un espacio para la reflexión y el aprendizaje crítico y participativo.
 - Ofrecer una visión de conjunto, integrada, actualizada y orgánica del cuerpo de conocimiento que define el campo optado.
 - Realizar estudio de casos.
 - Contar con la participación de Psicólogos insertos en ámbitos de trabajo institucional/organizacional/empresarial.
- 2. Espacio de tutoría y supervisión de la Práctica:** Espacio de Trabajo Grupal para la realización del Trabajo de Campo, con el Docente Tutor ya sea en el ámbito de la facultad o la Institución. Este espacio abarca las siguientes actividades de aprendizaje:
 - Seguimiento de la evolución del proceso de inserción institucional. (Primer contacto con el referente institucional, orientación en el Plan de trabajo y actividades a realizar en terreno y la confección del informe de devolución).
 - Abordaje de cuestiones metodológicas.

- Orientación y asesoramiento a los alumnos.
- Registrar y evaluar obstáculos y logros que surjan en el proceso.
- Supervisión periódica y sistemática

3. Espacio de práctica

- Jornadas de Capacitación e inserción institucional
- Actividades de Campo en la Institución, donde se llevan a cabo las prácticas.
- Trabajo grupal: Diagnostico organizacional de la institución.
- Facilitación talleres tutores, armado de perfiles, reclutamiento de postulantes, intermediación laboral, acompañamiento en la inserción laboral.
- Producción del TIF.

II OBJETIVOS DE LA PRÁCTICA SUPERVISADA GESTIÓN INSTITUCIONAL Y EMPRESARIAL

A) OBJETIVOS GENERALES

- Comprender el mundo del Trabajo actual y los complejos procesos que se llevan a cabo en él.
- Relacionar los contenidos teórico-instrumentales con la práctica profesional del psicólogo.
- Promover la inserción responsable en instituciones y equipos interdisciplinarios.
- Articular los conocimientos adquiridos en materias previas con nuevos conocimientos y los modelos teóricos con las prácticas.

B) OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Que los estudiantes:

- Construyan interpretaciones coherentes a partir de las orientaciones del Docente Tutor, del análisis de sus propios comportamientos y de las características de tarea específica.
- Diseñen y apliquen estrategias para el abordaje de las actividades específicas de acompañamiento en la inserción socio-laboral.
- Establezcan vínculos adecuados con sus pares, autoridades, profesionales y/o equipos interdisciplinarios, en el marco institucional donde se realice la práctica.
- Demuestren respeto por el tiempo y el espacio institucional tanto de la Universidad como de la institución sede de la Práctica.
- Resuelvan con responsabilidad situaciones problemáticas que se les presenten en las prácticas en el marco de las normas éticas que regulan el ejercicio de la profesión.
- Reflexionen sobre la propia trayectoria profesional y académica a partir de la internalización de los conocimientos abordados en la cursada.

- Cumplimenten en tiempo y forma las actividades previstas para la Práctica.

III MODALIDAD DE CURSADA

La modalidad de cursada de la PSO Laboral es presencial.

Se realizará un encuentro semanal en la Facultad para abordar el espacio de articulación teórico-práctica y el espacio de tutoría y supervisión de la Práctica.

Las actividades de práctica planificadas para realizar en el marco de la Institución, también se realizarán en forma presencial, con una periodicidad variable que será estipulada, de acuerdo al momento del año y según el cronograma pautado con los referentes institucionales.

La cursada también contempla la implementación de actividades virtuales sincrónicas y asincrónicas complementarias para ampliar el abordaje de los espacios de articulación teórico-práctica y el espacio de tutoría y supervisión de la Práctica. Estas actividades se realizarán mediante el uso de la Plataforma Pedco, donde estarán disponibles todos los recursos necesarios para la cursada y realización de la PSO.

De llevarse a cabo clases en modalidad virtual, estas no serán grabadas para resguardar la confidencialidad de la información que se difunde sobre las personas e instituciones intervinientes en las prácticas.

IV PROGRAMA GENERAL

PROGRAMA ANALÍTICO

EJES TEMÁTICOS

Contenidos y Bibliografía

EJE 1 Relación Sujeto y Trabajo

- Concepto de Trabajo y valor del trabajo. Centralidad del Trabajo: actividad humana y su función en el lazo social. Valores y metas laborales.
- Condiciones de Trabajo y empleo en el mundo del trabajo actual: Precarización, informalidad, flexibilización y desempleo.
- Estrés laboral y técnicas de afrontamiento.
- Consecuencias del desempleo en la salud mental.

- Exclusión social, vulnerabilidad y desigualdades en la inserción y permanencia en el Trabajo: Jóvenes, población migrante, discapacidad, diversidades y tercera edad

Bibliografía:

Aisenson, Gabriela, Legaspi, Leandro, Valenzuela, Viviana, Duro, Lorena, De Marco, Mariana, Moulia, Lourdes, Del Re, Valeria, Bailac, Karina, & Suescún, Jesús. (2011). Las anticipaciones de futuro de jóvenes en situación de vulnerabilidad socio-educativa. *Anuario de investigaciones*, 18, 143-152. Recuperado en 26 de agosto de 2024, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16862011000100016&lng=es&tlng=es.

Albanesi, Roxana: Historia reciente del Trabajo y los trabajadores. Apuntes sobre lo tradicional y lo nuevo, lo que cambia y permanece en el mundo del trabajo. Revista Trabajo y Sociedad N25, 2015, Santiago del Estero.

Bauman, Z. (2002): Modernidad Líquida. Fondo de Cultura Económica de Argentina, Bs. As. Pto. 4: "Trabajo"

Castells, M.: Globalización, tecnología, trabajo, empleo y empresa. En Revista La factoría nº 7, octubre de 1998.

Cattaneo, Ma. E.; Gluschnaider, D.; Gonzalez Flores, A. Diagnóstico local: análisis y evaluación de la situación ocupacional de los jóvenes en la Ciudad de Cipoletti. Publicación Revista Orientación y Sociedad Volumen nº 16. Pág. 125-152.

Gluschnaider, D. y Lenzberg, A. (2012) Modos de Producción y Construcción de Subjetividad. Ficha de Cátedra Seminario Gestión Institucional y Empresarial –Carrera de Psicología FACE –UNCO.

Garritano, Franco, & Gastaminza, Florencia Aldana. (2018). Ampliando las posibilidades de reformular un proyecto en la vejez: una propuesta de abordaje. *Orientación y sociedad*, 18(1), 69-81. Recuperado en 30 de julio de 2024, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88932018000100005&lng=es&tlng=es.

JACINTO, CLAUDIA, FUENTES, SEBASTIÁN, & MONTES, NANCY. (2022). Interrelaciones entre desigualdades sociales y educativas en el nivel secundario. Una revisión teórica, multidimensional y (post) pandémica. Por Claudia Jacinto, Sebastián Fuentes y Nancy Montes.. *Propuesta educativa*, (57), 12-30. Recuperado en 26 de agosto de 2024, de

http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1995-77852022000100012&lng=es&tlng=es.

Lenzberg, A., & Gluschnaider, D. (2020). Repercusión de la modificación de los hábitos del trabajo en mujeres durante el ASPO por el COVID19. In XII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVII Jornadas de Investigación. XVI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. II Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. II Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología-Universidad de Buenos Aires.

Medá, Dominique: *El Trabajo: Un Valor en peligro de extinción*. Editorial Gedisa. Barcelona 1998. Cap.: 1 y 2.

Millenaar, V. y Jacinto, C. (2013). Desigualdad social y género en las trayectorias laborales de jóvenes de sectores populares. El lugar de los dispositivos de inserción. Ponencia Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires, 7, 8 y 9 de agosto de 2013.

MORENO, José Eduardo; MARCACCIO, Antonela. PERFILES PROFESIONALES Y VALORES RELATIVOS AL TRABAJO. **Cienc. Psicol.**, Montevideo , v. 8, n. 2, p. 129-138,

Neffa, Julio: *El trabajo Humano*. Contribuciones al estudio de un valor que pertenece. Ed. Lumen. Bs As, 2003. Cuarta Parte

Pujol-Cols, Respuestas diferenciales ante las demandas emocionales del trabajo: una revisión de la literatura sobre características individuales y trabajo emocional (2021) Estudios Gerenciales vol. 37, N.º 160, 2021, 472-491

Rentería-Pérez, E., Malvezzi, S (2008) Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. Univ. Psychol. vol.7 no.2 Bogotá May/Aug. 2008

Schlemenson, Aldo: *Hombres no trabajando*. Artículo Revista Encrucijadas, 2000.

Schlemenson, Aldo: *La estrategia del talento*. Paidós, Buenos Aires, 2002 Cap 4.

Sempertegui Mareño, M.. Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas. Algunas reflexiones para un debate necesario. Revista Trabajo y Sociedad N° 25. Santiago del Estero, Dic. 2015.

EJE 2 El quehacer profesional del Psicólogo del Trabajo: El rol del psicólogo en los procesos de búsqueda de empleo.

- Planificación en la búsqueda de trabajo.
- Cambios en el mundo del trabajo: modificación de las calificaciones y las competencias. Concepto Empleabilidad
- La Orientación Vocacional en contextos laborales.
- Modelos de intervención individual, grupal, organizacional y comunitarios. Abordaje con jóvenes, adultos, adultos mayores y diversidades.
- Diseño, implementación y evaluación de programas de orientación y desarrollo personal, educacional, laboral y social.
- Funciones y finalidades del psicólogo en orientación laboral. Estrategias y práctica profesional.
- Intermediación laboral.

Bibliografía

Aisenson, Diana, Virgili, Natalia, & Polastri, Graciela. (2013). Construcción de experiencias, anticipaciones de futuro y transformaciones subjetivas en jóvenes que finalizan la escuela secundaria. *Anuario de investigaciones*, 20(1), 105-113. Recuperado en 26 de agosto de 2024, de http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16862013000100009&lng=es&tlng=es.

Cattaneo, Ma. Elisa, ACERCA DE LA ORIENTACIÓN PSICOLÓGICA EN DISTINTOS CAMPOS (2019) *Orientac. soc.* vol.19 no.2 La Plata dic. 2019

Figari, C., *Los jóvenes profesionales y la formación del mando en el nuevo orden empresario: agencia simbólica e itinerarios de profesionalización emergentes*, 6to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, organizado por Asociación de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 13 al 16 de agosto de 2003 Publicado en CD.

Gallego, G., Camacho, M. y López, J. : La intermediación laboral con la participación de la administración pública. Una buena práctica de gestión municipal. Los casos de Medellín (Colombia) y San Cristóbal (Venezuela) (2016) Pampa no.13 Santa Fe jun. 2016

Huertas Muñoz, L. V. M. (2021). Gamificación: ¿Nueva tendencia en los procesos de gestión de Recursos Humanos?. *InnovaG*, 7, 19-24

Piqueras Gómez, Rafael, Rodríguez Morejón, Alberto, & Rueda Sabater, Cristina. (2008). Expectativas y duración del desempleo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(2), 129-151. Recuperado en 27 de agosto de 2024, de

http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1576-59622008000200001&lng=es&tlng=es.

EJE 3 El quehacer profesional del Psicólogo del Trabajo: El rol del psicólogo en las organizaciones - Agente interno y externo.

- Procesos de Búsqueda y selección de personal.
- Selección por competencias.
- La evaluación psicológica en el proceso de selección de personal.
- Cultura organizacional: Inducción y Socialización organizacional.
- Procesos de Formación y Capacitación Organizacional.

Bibliografía

Alles Martha: *Dirección estratégica de recursos humanos*. Buenos Aires. Ed. Granica, 2000. Cap.9: Cuidando en capital intelectual. La función de desarrollo en el área de Recursos Humanos.

Arias Galicia, Fernando, *El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia algunos factores para su incremento*. Revista Contaduría y Administración, nº 200, año 2001.

Polti, Beatriz: *El rol del psicólogo laboral en una época de grandes cambios*. V Jornada Universitaria y II Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo AÑO 2008.

Schejter, Virginia: Investigación sobre el Rol del Psicólogo. Catedra Psicología Institucional I, UBA.

Aiscar, Viviana y cols, *Una experiencia de selección de personal en un organismo público: características y desafíos*. V Jornada Universitaria y II Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo AÑO 2008.

Alles, Marta. Ficha *La ética en el proceso de selección de personal*, 2004.

Alles, Martha (2002). *Gestión por competencias: El Diccionario* (Cap. 1: La gestión de Recursos Humanos por competencias). Buenos Aires: Granica.

Alles, Martha (2007). *Selección por competencias – 1ª. Ed. 1ra reimpresión* (Capítulos 3 a 6). Buenos Aires: Granica.

Palermo, Hernán; Soul, Julia: Dos caras de la misma moneda: cooperación y competencia. Un análisis crítico en búsqueda de continuidades y discontinuidades en las estrategias empresarias. Revista Trabajo y sociedad, N° 25, 2015. Santiago del Estero.

Figari, Claudia; Políticas de formación y mercados internos de trabajo en contextos de modernización: Estudio de caso. Informe de Investigación N°17 CEILPIETTE 2006 . Capítulo2.

EJE 4 Metodología en Psicología del ámbito laboral: Métodos y Técnicas de investigación e intervención en Psicología del Trabajo, organizacional e institucional.

- La entrevista y dispositivos grupales.
- El Taller como dispositivo.
- Estrategias de búsqueda laboral: Armado de CV y Carta de Presentación.
- Estrategias de búsqueda de empleo y aspectos psicológicos.
- Entrevista laboral. Tipos de entrevista.
- Planificación y coordinación de actividades.
- Alcances de la intervención
- Devolución Organizacional.

Bibliografía

Aisenson D., Aisenson, G., Flores, C., Imbroscia, F. y Siniuk, D. (2006). Manual para el Psicólogo Orientador. Programa de Educación para la Orientación. Subprograma: “construyendo mis proyectos de educación y trabajo”. Dirección de Orientación al Estudiante. Universidad de Buenos Aires.

Barela, L. y otros: *Cuadernillo del Instituto Histórico de la Ciudad de Buenos Aires*. Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, Cultura, 1999. Algunos aportes sobre historia oral.

Fernández, G.: en *Psicólogos Institucionales trabajando*, Buenos Aires, Eudeba, 2003. La observación y el registro en el ámbito institucional.

Fernández, G.: en *Psicólogos Institucionales trabajando*, Buenos Aires, Eudeba, 2003. La entrevista institucional.

Gluschnaider, D. y Gonzalez Flores, A.: “*La entrevista y la observación en la Investigación Psicolaboral*”. Ficha de Cátedra Ps. Laboral UNCO.

Zolkower, Martín: La entrevista de investigación. Ficha Psicología Social, UNCo.

Martinez, C.: Psicología Social en las Organizaciones. Lugar Editorial, Buenos Aires, 2010. Pág. 101 110 y Pág.. 187 a 204.

Scribano, Adrian: *El proceso de investigación social cualitativo*. Ed. Prometeo, Bs As, 2008. Cap 2 y3.

Valli, H y Ramos Luna Carolina: *Clima Laboral, diagnóstico y tratamiento*. Educo, Buenos Aires, 2008. Cap 2. Diagnóstico Organizacional

Santoro, j. j.; Funes Molineri, M.: en *Psicólogos Institucionales Trabajando*: Buenos Aires, Eudeba. 2003. Devolución institucional.

EJE 5 Marco Legal del Ejercicio de la Profesión: Ética profesional y organizacional.

- Quehaceres, incumbencia y ética en el desempeño profesional del psicólogo en el ámbito laboral.
- Consentimiento informado.

Bibliografía

APA: *Código de Ética de la APA*, Buenos Aires, Diciembre de 1992. Principios Éticos de los Psicólogos y Código de Conducta.

FEPPRA: Código de Ética de la Federación de Psicólogos de la Republica Argentina (FePPRA), 1999.

Ferrero, De Andrea, Lucero (2019) La importancia del consentimiento informado y el asentimiento en Psicología. Anuario de Investigaciones de la Facultad de Psicología, UNC, Año 2019. Vol n°4. P 31-40

Incumbencias del título de Psicólogo y Licenciado en Psicología, Resolución N° 2447 del Ministerio de Cultura y Educación 20/09/1985

Ormart, E. (2013) El secreto profesional en psicología: aspectos deontológicos, legales y clínicos. Revista Psicología para América Latina. no.24 México jun. 2013

Schlemenson, A.: *La perspectiva ética en el análisis organizacional*. Buenos Aires: Paidós, .1991 Introducción

V SISTEMA DE EVALUACION Y CONDICIONES DE ACREDITACIÓN

La Práctica Supervisada será evaluada a partir de la realización y aprobación de diferentes instancias de evaluación, teniendo cada una de ellas una nota numérica. La nota de aprobación mínima de cada instancia evaluativa será de 7 (siete) puntos. La nota final final de la PSO se obtiene de un promedio entre las notas de las distintas instancias.

Instancias de evaluación:

1. **Nota conceptual** que se obtiene de:

- Considerar la participación y compromiso en las distintas instancias de trabajo académico e institucional de la PSO, mediante la asistencia a los espacios previstos.
- Presentación de los registros de las actividades y tareas realizadas en el ámbito de la práctica institucional.
- Cumplimiento en los plazos de entrega de los informes parciales.

2. Informe grupal descriptivo de la Institución

3. **TIF:** Registro y análisis de la experiencia de la práctica dando cuenta de una articulación teórico práctica. Incluyendo todo el trabajo desde que inicia la PSO (Incluye los Informes parciales).
4. **Coloquio final o actividad evaluativa equivalente:** Exposición y evaluación individual de cada estudiante, sobre la integración del contenido evaluado durante toda la PSO y/o el trabajo de práctica realizado.
5. Participación en los encuentros de cierre con referentes institucionales.

VI REGLAMENTACIÓN, GUÍAS Y MATERIAL REFERENTE AL FUNCIONAMIENTO DE LA PSO

Disponible en PEDCO:

- Portal de Novedades y un foro de avisos con la información relevante actualizada.
- Información de referentes institucionales.
- Acceso Aula Meet para llevar a cabo actividades virtuales.
- Reglamento Prácticas Supervisadas.
- Disposición N°10/2019 de Secretaría Académica (TIF).
- Programa de la PSO y Cronograma de actividades.
- Actividades y Trabajos Prácticos a realizar por ejes temáticos.
- Guías para elaboración de entregas de instancias evaluativas.
- Planilla de registro de actividad.
- Bibliografía disponible en formato digital.