



Licenciatura en Psicología
Trabajo Final de Grado
Monografía

Formación en Psicología de las Organizaciones y el Trabajo (POT) en la
Licenciatura en Psicología de la Udelar (2013-2016)

Autor: Sebastián Olivera

C.I 4077026-7

Tutor: Prof. Luis Leopold

Montevideo, 30 de Octubre de 2016.

Índice:

Resumen.....	3
Introducción	5
1. La formación en POT en América Latina: selección y presentación descriptiva	9
1.1. Análisis de la información recabada en los programas 2016 del listado de Universidades seleccionadas.....	14
2. Contenidos referidos a POT en la formación de la Licenciatura en Psicología en la FP-UdelaR: La perspectiva del Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo.....	16
2.1. La autoevaluación del programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo 2016 que aborda en Instituto de Psicología Social de la Facultad de Psicología.....	17
2.2. En relación a las propuestas de formación en POT, Optativas, Prácticas y Proyecto en FP-UdelaR. ..	18
2.3. POT y Trabajos Finales de Grado (TFG) (2013-2016)	20
3. Análisis y Discusión:.....	21
3.1. Breve análisis de la bibliografía utilizada en cursos optativo, prácticas y proyectos ofrecidos por el programa POT 2013-2016 en FP-UdelaR.....	23
3.2. La POT a nivel regional.	24
4. Líneas emergentes de trabajo.....	26
Bibliografía.....	28
Anexos	31

Resumen

En el presente trabajo monográfico se realiza un estudio en relación a la formación en Psicología de las Organizaciones y el Trabajo (en adelante POT) en la Licenciatura en Psicología de la Universidad de la República (en adelante Udelar), Uruguay. Con el propósito de generar un marco comparativo, se comienza realizando un análisis descriptivo sobre la formación de grado en POT en cinco Facultades de Psicología pertenecientes a Universidades de América Latina -Universidad de San Pablo (USP), Universidad Autónoma de México (UNAM), Universidad de Chile (UCHI), Universidad de Buenos Aires (UBA) y Udelar- generando un conjunto de descriptores de contenido programático. Posteriormente, se examinan las categorías que propone la formación de grado en POT en la Licenciatura en Psicología de la Udelar (2013-2016), analizando las propuestas optativas, prácticas y proyectos dictadas por el equipo docente del Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, el que forma parte del Instituto de Psicología Social. Asimismo, con el fin de conocer cuáles son los intereses de las y los estudiantes de la licenciatura y las líneas de investigación a que se integran, se realiza un mapeo en relación a los conceptos y categorías vinculadas a la POT que han sido abordados en sus Trabajos Finales de Grado (TFG), producción individual con la que se concluye la Licenciatura. Se problematiza la formación en POT en la Licenciatura en Psicología de la Udelar, cartografiando las competencias en POT de las graduadas y graduados.

Palabras Clave: Formación en POT, Organizaciones, Trabajo, POT en Facultad de Psicología.

Abstract

In this monograph a study is carried out in relation to training in Organizational Psychology and Work (hereinafter OWP) in Psychology Degree from the University of the Republic (hereinafter Udelar), Uruguay. In order to generate a comparative framework, start making a descriptive analysis of undergraduate education OWP five Institute of Psychology from Universities of Latin America -University of São Paulo (USP), Autonomous University of Mexico (UNAM) University of Chile (UCHI), University of Buenos Aires (UBA) and Udelar- generating a set of programmatic content descriptors. Subsequently, the categories proposed undergraduate training OWP Psychology Degree Udelar (2013-2016) are examined, analyzing the optional proposals, practices and projects issued by the teaching team of Program Organizational Psychology and Work, which is part of the Institute of Social Psychology. Furthermore, in order to know what are the interests and undergraduate students, and research to integrate a mapping is done in relation to the concepts and categories related to the OWP have been addressed in their Final Work Grade (TFG), individual production with which is concluded. OWP training in Psychology Degree Udelar problematized, mapping skills in OWP of graduates.

Keywords: OWP Training, Organizations, Work, School of Psychology OWP.

En la elaboración del presente documento se procuró utilizar un lenguaje inclusivo todas las veces que fue posible, evitándose el uso excesivo de as/os, las/los, para no afectar el texto. Se utilizan términos neutros en caso de ser posible, así como el masculino y el femenino de forma alternada, o en conjunto.

In the preparation of this document it sought to use inclusive language every time possible, avoiding overuse of as / os, the / them, to not affect the text. male and female alternately neutral terms are used if possible, as well as, or together.

El término Psicología Organizacional y del Trabajo, utilizado desde los años 90, se propone contemplar la diversidad actual del área, con el fin de proponer la existencia de dos ejes principales de los fenómenos relacionados con los aspectos psicosociales: organizaciones como herramienta social formadora de colectivos humanos y el trabajo, como una actividad básica del ser humano, reproductora de su propia existencia y de la sociedad. (Bastos, 2003, p.139)

Introducción

El propósito de esta monografía es aportar al conocimiento de la formación universitaria de grado en Psicología de las Organizaciones y el Trabajo (en adelante POT), en la Licenciatura en Psicología de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República (FP-UdelaR), Uruguay. A partir de esto, se procura contribuir a la reflexión en torno a las prácticas de enseñanza de la POT, particularmente en América Latina. Para ello, se caracterizarán competencias profesionales de Psicólogas y Psicólogos con formación en POT, de modo de contribuir a los requerimientos del mundo profesional y académico actual. Complementariamente, se espera aportar a la evaluación continua del Plan de Estudios de la Licenciatura en Psicología 2013 (en adelante PELP 2013), (FP-Udelar).

Collazo (2012) refiere que la Udelar transita por un proceso de transformación que implica la reforma global de sus planes de estudio de grado. En esta línea, los cambios curriculares pueden servir para generar pensamiento crítico en relación a la formación y la enseñanza que propone la UdelaR, particularmente en el PELP 2013. En cuanto a los aspectos formales de cómo se organiza la curricula, con estos cambios se pretende pasar de contenidos cerrados, con trayectorias de ruta lineales, a mallas curriculares abiertas, generando ramificaciones y flexibilidad.

Para el caso de la formación en psicología, Herrera, Restrepo, Uribe, & López (2009) plantean que el desarrollo académico y profesional se logra cuando se ponen a interactuar cuatro elementos fundamentales: personas, organizaciones, estrategias y conocimiento. Afirman que las personas se enriquecen y apropian de los conocimientos disponibles en las organizaciones, generando de esta forma productos eficaces e innovadores en sintonía con las demandas sociales.

En el caso del PELP 2013, este está esquematizado en una malla curricular donde se distinguen diferentes módulos de formación (Metodología, Psicología, Prácticas, Articulación de saberes y Referencial), así como unidades curriculares obligatorias, optativas y electivas. Si bien su fundamentación propone trayectorias diversas de formación, al finalizar otorga un único título: Licenciada/o en Psicología. Se establece un perfil de egreso que incluye el desarrollo de determinadas facultades, como lo enuncia uno de los documentos elaborados al momento del diseño del plan:

(...) la capacidad crítica y reflexiva; la capacidad de de-construcción de los problemas de interés general con actores sociales; el manejo ético y político; la producción de conocimiento original vinculado a la disciplina; la capacidad de escucha y diálogo con otros saberes; la actitud interdisciplinaria; la integración de funciones universitarias; la capacidad para identificar desafíos coyunturales, socialmente pertinentes; la capacidad para articular y potenciar los desarrollos teórico-prácticos latinoamericanos en psicología; el desempeño profesional y desempeño académico; la integración de la perspectiva de Derechos Humanos; la

capacidad para generar e implementar estrategias en salud de prevención, promoción, asistencia y rehabilitación; la capacidad para comprender y elucidar procesos singulares y colectivos, así como para diseñar, implementar y monitorear Políticas Públicas; la capacidad para promover bienestar integral de los sujetos y sus comunidades (Facultades y destrezas en el Licenciado en Psicología, 2012, p.1)

Puede afirmarse que el PELP 2013 no escapa a la modalidad dominante de la formación psicológica en América Latina desde los inicios de la formación de psicología a fines de los años 50 del siglo XX. En efecto, predomina casi hegemonícamente una formación de psicólogos en detrimento de una formación en psicología (Klappenbach, 2015). Así, la formación se hace en función de la profesión y no en función del desarrollo disciplinar. Por lo tanto, es esperable que se priorice el fortalecimiento profesional y no el desarrollo de la psicología.

En el caso de las unidades curriculares obligatorias del PELP 2013 se incluyen contenidos tales como: teorías psicológicas, psicología del desarrollo, neuropsicología, psicología social, psicología de la salud, psicología clínica, psicopatología, herramientas y técnicas de intervención, metodologías de investigación, etc., no surgiendo la formación en POT de forma explícita en la malla curricular de la licenciatura. Siguiendo a Rasco (1994, 21), que afirma que “el currículo refiere al conjunto organizado de intenciones educativas y de entrenamiento y no a la suma total de los contenidos de la enseñanza”, puede afirmarse que la formación en POT presente en el PELP 2013 circula por el camino menos explícito del currículo oculto, generando desde ese lugar resultados que logran sedimentar de forma parcial.

En este marco de transformaciones curriculares y de enseñanza profesional, se considera fundamental generar diálogo entre el desarrollo de estudios organizacionales y del trabajo, con la formación en POT que ofrece el PELP 2013. Según este plan, quien se gradúe contará con herramientas que le posibiliten ser competente y estar a la altura de las exigencias del mercado, en un contexto que continúa demandando profesionales con formación en POT que cuenten con solvencia técnica, por ejemplo, para intervenir en procesos de selección de personal, así como no demandando competencias para, también por ejemplo, actividades de análisis y diseño organizacional.

¿Qué hacer entonces? Es claro que una oferta de formación en el campo de la actuación profesional tiene que procurar incidir en las características del mercado, pero a su vez debe tener en cuenta los requerimientos de este. En ese sentido, formar Psicólogos y Psicólogas no solamente para trabajar en el mercado que definen otros, sino que ser constructores e incidir en el mismo. Ya en el comienzo de siglo, para la realidad española, Peiró (2001) señaló el incremento exponencial del interés por investigar y generar conocimiento en relación a aspectos organizacionales y del trabajo, visualizándose un evidente interés por parte de directivos y gerentes en relación a temáticas tales como clima laboral, gestión de la dimensión humana, salud en el trabajo, entre otros factores organizacionales para la mejora de la productividad. Concomitantemente, siguiendo a Navarro (2014), se ha comprobado que el personal con alto grado de conformidad con sus tareas y motivado, es clave (entre otros factores) a la hora de gestionar la dimensión humana, para lograr un mejor desempeño de los trabajadores y generar buenos niveles de productividad a nivel organizacional.

Tratándose de POT, antes de seguir adelante y entonces, es necesario precisar sintética pero claramente, cuál es el significado que se le asigna a las categorías organización y trabajo. Esta monografía parte de considerar el derrotero señalado por Marx en 1867:

El trabajo es, ante todo, un acto que tiene lugar entre el hombre y la naturaleza. Al trabajar, el hombre desempeña, frente a la naturaleza, el papel de un poder natural. Pone en acción las fuerzas de que está dotado su cuerpo, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de asimilarse las materias, dándoles una forma útil para su vida. Al mismo tiempo que, mediante este proceso, actúa sobre la naturaleza exterior y la transforma, transforma también su propia naturaleza, desarrollando las facultades que en ella dormitan. No nos detendremos en la fase primitiva del trabajo, en la que no ha abandonado todavía su forma puramente instintiva. Nuestro punto de partida es el trabajo bajo una forma que pertenece exclusivamente al hombre, (...). El trabajo requiere, a lo largo de toda su duración y aparte del esfuerzo de los órganos que actúan, una atención constante que sólo puede ser el resultado de una tensión permanente de la voluntad. Y la exige tanto más cuanto, por su carácter o por la forma de ejecutarlo, menos agradable sea el trabajo para quien lo realiza, cuanto menos disfrute de él el trabajador como del libre juego de sus fuerzas físicas e intelectuales; en una palabra, cuanto menos atractivo sea. He aquí los elementos simples en que se descompone el proceso de trabajo: 1. actividad personal del hombre o trabajo propiamente dicho; 2. objeto sobre el que actúa el trabajo, y 3. medio con el que actúa. (Marx, 1867, p.187)

Complementariamente, variados autores problematizan en relación a la definición de la categoría organización. Schein (1982) realiza una descripción clara y precisa involucrando varios aspectos que componen las organizaciones, definiéndolas como aquellas actividades que son coordinadas por un conjunto de personas organizadas jerárquicamente, con diferentes grados de responsabilidad, motivadas por un determinado propósito o finalidad. Zanelli y Bastos (2004) plantean que a nivel de las organizaciones ocurren determinados fenómenos que se consideran como procesos psicosociales, es decir que de alguna forma organizan y estructuran la vida del ser humano y el funcionamiento de las sociedades. El hombre produce y se produce dentro de la organización, en un movimiento de constante inmanencia que se da de forma espontánea.

La organización del texto

Uno de los incentivos para realizar el presente trabajo monográfico es la promoción de una perspectiva crítica en relación a quienes se desempeñan profesionalmente en la POT, comenzando por analizar los contenidos formativos regionales y locales. Tomar toda la distancia posible de una imagen del psicólogo formado a nivel laboral-industrial-organizacional como exclusivo aplicador de técnicas para la selección de personal, junto con desmontar una asociación totalizante Psicólogo-RRHH, la que se encuentra presente aún en el imaginario social, comenzando por los propios ámbitos universitarios. Una hipótesis de partida es que esta percepción social ha ido cambiando paulatinamente, siendo la FP-UdelaR protagonista en la construcción de la nueva tendencia.

(...) todos somos, en potencia agentes de cambio en nuestras propias organizaciones de trabajo, como miembros de organizaciones familiares y de una variedad de organizaciones con las cuales estamos vinculados como ciudadana y ciudadano. El cambio está en nuestras manos, y además, vivimos tiempos difíciles con cambios fundamentales de las pautas organizacionales, tanto en la familia y en la empresa privada, como en la administración pública. Habiendo experimentado el cambio a fondo en nosotros mismo, asumimos que somos capaces de producir cambios profundos en los sistemas que nos rodean. (Zimmerman, 2000, p.10)

A fin de generar un marco comparativo, en el presente escrito se realizó un análisis descriptivo en relación a la formación de grado en POT en Facultades de Psicología pertenecientes a Universidades de América Latina. A partir de esto, la monografía está organizada en cuatro apartados:

- 1- La formación en POT en América Latina: selección y presentación descriptiva.
- 2- Contenidos referidos a POT en la formación de la Licenciatura en Psicología en la FP-UdelaR: La perspectiva del Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo.
- 3-Análisis y Discusión.
- 4-Líneas emergentes de trabajo.

La temática a investigar toma forma a partir de la trayectoria del autor como estudiante de grado de la Licenciatura en Psicología de la UdelaR, cursando en un contexto de transformación institucional y organizacional que incluyó la instalación del PELP 2013. En este proceso, se pudo tomar contacto con diversas ofertas de formación en POT, considerando que se puede convertir en un aporte la investigación acerca de cuál es la propuesta de formación en POT en dicho plan de estudios.

Complementariamente, se abordó el estado del arte utilizando como marco de referencia las categorías Trabajo y Organizaciones, siguiendo los siguientes criterios: se priorizaron artículos científicos publicados a partir de 1980 en revistas de psicología general y revistas relacionadas con Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, incluyéndose artículos anteriores a esa fecha en virtud de que los mismos aportarían información relevante para el tema.

1. La formación en POT en América Latina: selección y presentación descriptiva

Para realizar este apartado se eligió comenzar consultando la versión 2016 del ranking de Universidades de América Latina que realizó el laboratorio de Cibermetría del Centro Superior de Investigación Científica (CSIC)¹ de España. Se trata, obviamente, de una perspectiva construida desde fuera de América Latina, pero procurando precisamente una mirada extra regional, se optó por esta en tanto se trata de una de las puertas culturalmente privilegiada en la conexión de los desarrollos universitarios latinoamericanos con otras regiones del mundo. Corresponde señalar que no se hará centro en una discusión sobre los diferentes rankings universitarios, asumiendo su utilización solo como una herramienta para realizar una preselección sobre determinados parámetros.

En el Gráfico N°1 se presenta la distribución de universidades que figuran en el ranking referido, incluyéndose dentro de la categoría *otros* a universidades de: Perú, Puerto Rico, Costa Rica, Venezuela, Jamaica y Uruguay. Inicialmente, se realizó un recorte intencional utilizando los siguientes criterios de inclusión: 1-Pertenencia a América Latina, incluyendo a Puerto Rico y Jamaica, 2-Ubicación en el top 100 del ranking del CSIC España 2016, 3-En el caso de países con varias Universidades incluidas en dicho ranking, selección de la Universidad mejor calificada por país, 4-Posibilidad de acceso a la información requerida vía web, es decir, estructura curricular y programas de formación en psicología y POT en cada caso.

¹ Disponible en : http://www.webometrics.info/es/Latin_America_es

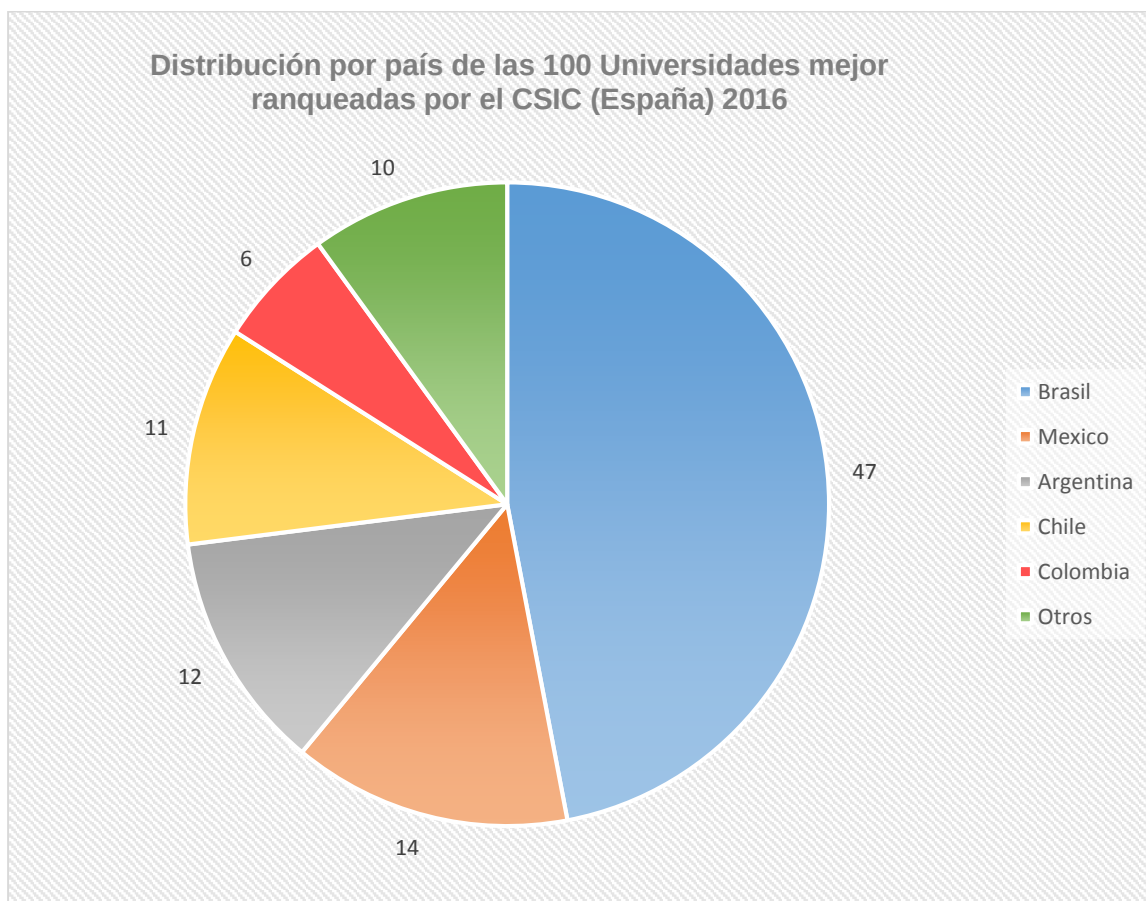


Gráfico Nº 1: Distribución por país, de las 100 Universidades mejor rankeadas por el CSIC (España) 2016

A continuación se desarrolla el análisis descriptivo por país del listado de Universidades seleccionadas, a partir de la información a la cual se pudo acceder en los sitios web correspondientes. Cabe mencionar que no todas las Universidades tienen libre acceso vía web a información relacionada a la formación curricular y/o a los programas en Psicología.

Brasil ocupa el primer lugar a través de la Universidad de San Pablo (USP) que se encuentra en el puesto Nº1 del ranking para América Latina. Ofrece formación en psicología distribuida en un plan de 10 semestres de duración.

Cuadro N°1

Descriptores de contenido presentes en cursos 2016 ofrecidos por la Facultad de Psicología de la USP

Facultad de Psicología-Universidad de San Pablo (USP)	
Curso	Descriptores de Contenido
Psicología organizacional y del trabajo 1	Construcción histórica del concepto trabajo-Dimensiones de análisis de las organizaciones-POT como campo de investigación y producción de conocimiento-Motivación y desempeño- Estilo gerencial. Valores personales y organizacionales-Competencias y gestión por competencias- Reclutamiento y selección de personal-Evaluación de desempeño- Formación en relación a los grupos (motivación, comunicación, liderazgo).
Psicología organizacional y del trabajo 2	Comportamiento humano en la Organización y el trabajo, Construcción de intervención en las Organizaciones y el Trabajo, Subsistemas TDyE.
Tópicos especiales en psicología del trabajo	Psicología y trabajo en Brasil: Aspectos históricos- Psicología y salud del trabajador- Salud mental en el trabajo- Calidad de vida en el trabajo- Políticas públicas en salud del trabajador- Políticas públicas en educación- Trabajo y carrera- Empleo y desempleo ,consecuencias sociales e individuales- Trabajo informal- Trabajo y género- El trabajador y las nuevas tecnologías- Cuestiones éticas de la psicología social organizacional y del trabajo- Psicología del trabajo, comunidad y familia-trabajo, subjetividad, identidad y género.
Gestión de las personas	Historia de la gestión de personas- Paradigma tradicional de gestión de personas-Paradigma emergente de gestión de personas- La gestión de las competencias-La gestión del compromiso- La gestión de la carrera- El papel de los psicólogos.
Construcción de proyectos de intervención en psicología del trabajo y las organizaciones.	El mundo del trabajo en transformación-El trabajo en la modernidad-La flexibilización de las relaciones del trabajo- La problemática del empleo, desempleo y el trabajo-Trabajo, organizaciones e identidad-La cuestión de la carrera- Las políticas públicas de trabajo y empleo-El papel y la intervención del psicólogo ante el desempleo.
Psicología social de los procesos organizativos: Prácticas cotidianas y trabajo.	Organizaciones como estructura y como proceso- Procesos Organizativos: interacción en lo cotidiano- Las dimensiones socio técnicas de los procesos organizativos-Trabajo prescrito y trabajo real- Crítica a la gestión mercantil del trabajo- Procesos organizativos y micro política- Movimientos sociales y movimientos de minoría-Redes sociales- Emprendimientos de economía solidaria, cooperativismo y autogestión- El trabajo en el mercado informal.
Psicología organizacional	Historia de la psicología organizacional-Trabajo y vida psíquica- La construcción de competencias profesionales- La convivencia con el vínculo de empleo frágil- El conflicto individuo-organización- La calidad de vida en el trabajo- Los fundamentos teóricos de la práctica de gestión de personas.

En el caso de **México**, se consideró la Universidad Autónoma de México (UNAM) que se encuentra en el lugar N°2 del ranking para América Latina, la que otorga expide un título de Licenciatura Psicología con una duración de 8 semestres. A partir del 5º semestre de la formación de grado, ofrece 6 campos de conocimiento de formación profesional sustantiva: Ciencias cognitivas y del comportamiento, Procesos psicosociales y culturales, Psicobiología y neurociencias, Psicología clínica y de la salud, Psicología de la educación y Psicología organizacional.

Cuadro N°2:

Descriptores de contenido presentes en cursos 2016 ofrecidos por la Facultad de Psicología de la UNAM

Universidad Autónoma de México (UNAM)	
Curso	Descriptores de Contenido
Psicología organizacional	Capacitación y desarrollo de personal I- Conducta organizacional y administración- Seguridad, higiene y ambiente de trabajo- Administración de personal. Capacitación y desarrollo de personal II- Integración de personal I- Capacitación y desarrollo de personal III- Elaboración de pruebas industriales- Integración de personal II- Relaciones laborales
Calidad ,productividad y competitividad	Cultura y comportamiento organizacional- Desarrollo de equipos de trabajo- Formación de directivos- Calidad, productividad y competitividad- Procesos de mejora continua- Impacto psicosocial de las empresas- Metrología psicológica- Introducción a la mercadotecnia- Investigación de mercado
Procesos psicosociales en las organizaciones	
Salud organizacional y del trabajo	
Psicología del consumidor	

Para el caso de **Chile**, se tomó la Universidad de Chile (UCHI), posicionada en el lugar N°5 para el ranking de América Latina. Ofrece en su Facultad de Psicología el título de Licenciatura en Psicología con una duración de 5 años, presenta como curso obligatorio en tercer año a Psicología del Trabajo y las Organizaciones.

Cuadro N°3:

Descriptores de contenido presentes en cursos 2016 ofrecidos por la Facultad de Psicología de la UCHI

Universidad de Chile (UCHI)	
Curso	Descriptores de Contenido
Psicología del trabajo y las organizaciones	Introducción a la psicología del trabajo y las organizaciones- Personalidad y rol laboral- Comunicación y toma de decisiones- Liderazgo y trabajo en equipo- Clima y cultura organizacional- Estructura y diseño organizacional- Diseño de puestos de trabajo y ergonomía- Competencias- Desempeño- Capacitación- Empleo y recompensa- Conflicto organizacional

Para **Argentina** se consideró la Universidad de Buenos Aires (UBA), la que figura en el lugar N°8 para el ranking de América Latina. Otorga el título de Licenciatura en Psicología, ofreciendo un ciclo de formación profesional obligatorio en el que figura el curso Psicología del Trabajo.

Cuadro N°4:

Descriptores de contenido presentes en cursos 2016 ofrecidos por la Facultad de Psicología de la UBA

Universidad de Buenos Aires (UBA)	
Curso	Descriptores de Contenido
Psicología del trabajo	Aportes teóricos y metodológicos de la psicología del trabajo- Cambio de paradigma en el mundo laboral- Rol del psicólogo laboral- Selección de personal- Capacitación- Trabajo en equipo- Análisis de clima y cultura organizacional- Intervención en crisis- Intervención en situaciones de violencia laboral- Principales procesos psicosociales en el mundo del trabajo- Patologías asociadas al mundo laboral actual- Factores psicosociales vinculados a la psicodinámica del trabajo
Capacitación y desarrollo en las organizaciones	Análisis y diagnóstico organizacional- Comunicación- Diagnostico de necesidades- Programas de evaluación de desempeño- Proyecto y diseño de capacitación- Coaching y cambios actitudinales- Capacitación, creatividad y cambios- Gestión del conocimiento
Psicología aplicada a las organizaciones	Organizaciones: estructura y procesos- Organizaciones: estructura y diseño- Cultura organizacional: elementos claves- Diagnostico organizacional- Sujetos, grupos, organizaciones: procesos psicosociales- El comportamiento en las organizaciones: el factor humano- Concepto de competencia- El contrato psicológico, concepto de rol organizacional- Motivación: modelos y enfoques- Grupos e Influencia: trabajo en equipo- Poder y autoridad: la dimensión política- Liderazgo: modelos y enfoques- El proceso comunicacional- Conflicto y negociación- El rol del psicólogo en las organizaciones- Gestión por competencias- Gestión y evaluación de desempeño- Talento y potencial humano- El desarrollo organizacional como herramienta para el cambio- Ética profesional y organizacional.
Selección e incorporación de personal	El contexto, la organización y el hombre- Proceso de selección de personal- El proceso de búsqueda y selección, sus diferentes pasos- El rol del psicólogo en el proceso de selección- El alcance de la función: consultoría y asistencia técnica.

En el caso de seis países no se accedió a información vía web acerca de la formación en POT o similares en las Universidades seleccionadas. En **Puerto Rico** correspondía la Universidad de Puerto Rico (ubicada en el puesto n° 13 del ranking); en **Colombia**, la Universidad Nacional de Colombia (puesto n°17 en el ranking); en **Costa Rica**, Universidad de Costa Rica (puesto n° 33 del ranking). En este último caso, la formación en psicología cuenta con dos ciclos: Bachillerato y Licenciatura, dentro del primer ciclo ofrece dos cursos denominados “*Psicología de los Procesos Laborales I y II*”, no pudiéndose acceder a los programas de los respectivos cursos. El ciclo denominado “Licenciatura” se ramifica en: Investigación, Psicología Social, Psicología educativa y del desarrollo, Psicobiología y Psicología Clínica y de la Salud. Para el caso de **Jamaica**, correspondía The University of the West Indies (puesto n° 40 en el ranking); para **Perú**, la Pontificia Universidad Católica del Perú (puesto n°41 en el ranking) y para **Venezuela**, Universidad de los Andes Mérida (puesto n° 62 en el ranking).

Para **Uruguay**, que se encuentra posicionado en el lugar N° 63 del ranking referido, se analiza en la Universidad de la Republica (UdelaR) la formación de grado en Licenciatura en Psicología, con una duración de 4 años (PELP 2013). La carrera está conformada por 3 ciclos: Ciclo inicial, Ciclo de formación integral y Ciclo de graduación. En el Ciclo de formación integral y el ciclo de graduación cada estudiante debe realizar cursos optativos y espacios prácticos para completar los créditos exigidos. Como ya se señaló, en la Facultad existe un Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, en el Instituto de Psicología Social. Asimismo, la Facultad cuenta con un Centro de Investigación en Psicología de la Salud Ocupacional, la Innovación y el Cambio Organizacional (CIPSOICO), donde algunas de las actividades de grado se realizan en sus instalaciones.

1.1. Análisis de la información recabada en los programas 2016 del listado de Universidades seleccionadas.

Considerando las Universidades a las que se tuvo acceso (USP, UNAM, UCHI, UBA, UdelaR), y luego de realizar el recorrido por la formación en psicología que las mismas ofrecen en sus programas vinculados a la POT, se pudo elaborar una síntesis de sus contenidos, generando un conjunto de descriptores de contenido programático.

Cabe aclarar que el relevamiento se centró en la formación de la licenciatura en psicología de las facultades de psicología, lo que no implica desconocer que puede haber formación vinculada a POT en otras carreras de las facultades de psicología seleccionada.

En el Grafico n°2 se realizó un agrupamiento de los descriptores de contenido que surgen del análisis de los 32 programas de curso para el año 2016 de estas 5 Facultades de Psicología pertenecientes a USP, UNAM, UCHI, UBA y UdelaR, generando: un marco de referencia en relación a experiencias de formación en Psicología de las Organizaciones y el Trabajo en América Latina, que habilita a poder realizar comparaciones. A partir de esto se realiza entonces una clasificación de las categorías que presentan mayor frecuencia en los programas de formación en Psicología de las Organizaciones y el Trabajo. Se grafica la

Densidad de palabra, es decir la cantidad de veces que se repite una palabra respecto al total de palabras del texto analizado, sin contar las palabras que aparecen una única vez y las que se ignoran para el análisis (de, del, la, para, por, que, etc.).

$$\text{Densidad de Palabra} = \frac{\text{Cantidad de veces que aparece la palabra en el texto}}{(\text{Palabras totales} - \text{Palabras ignoradas} - \text{Palabras que aparecen una vez})}$$

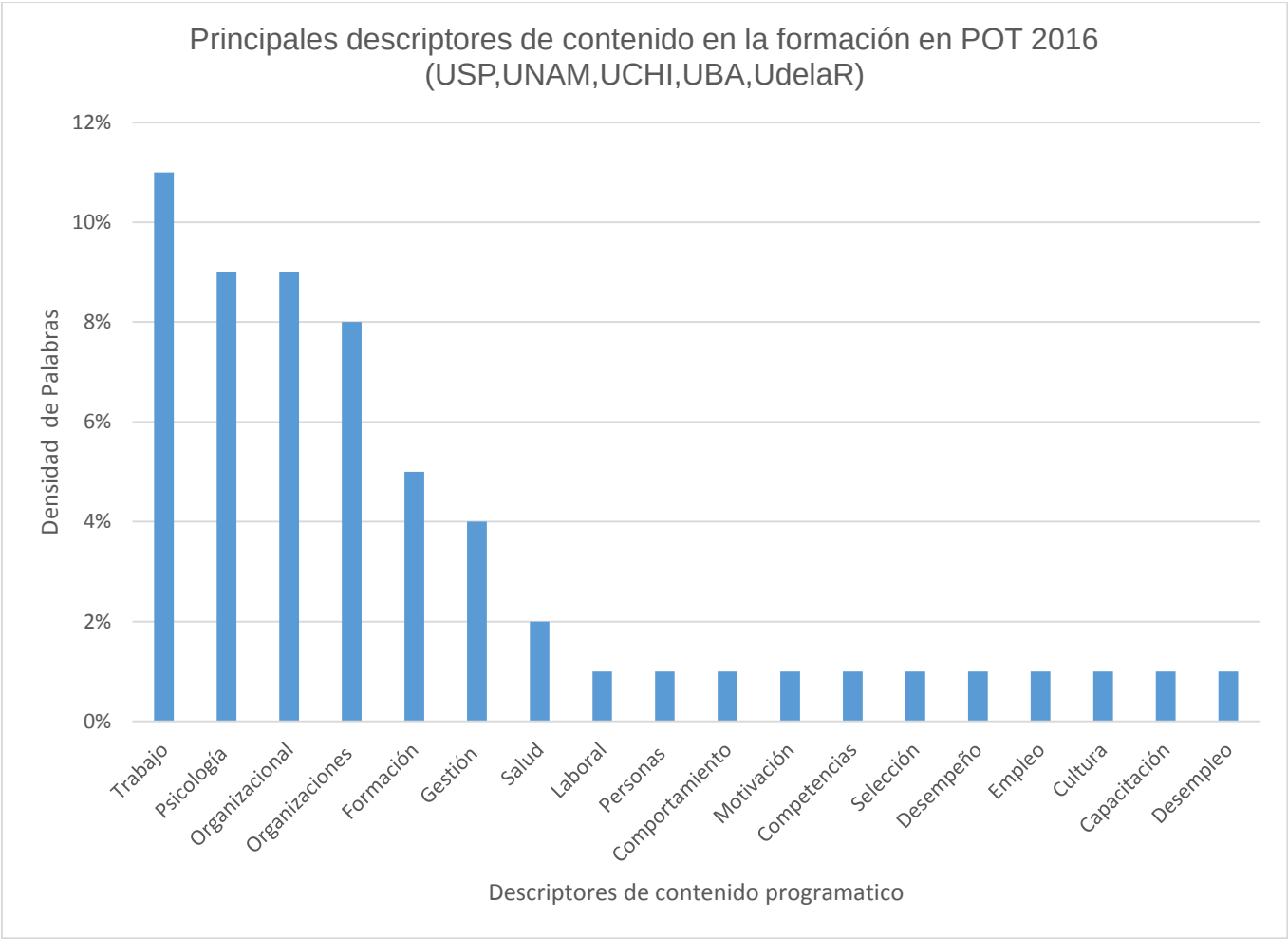


Gráfico N° 2: Densidad de palabra de los principales términos que surgen del análisis de los contenidos programáticos (USP, UNAM, UCHI, UBA, Udelar).

Llama la atención la densidad con que aparece la palabra *organizacional* diferenciada de *organizaciones*. Según la Real Academia Española la palabra Organizacional deviene del adjetivo organizativo e incluye todo aquello que pertenece o es relativo a la organización.² Al mismo tiempo, la expresión *lo* produce el campo de las organizaciones como objeto de estudio, a disposición de la mirada analítica y externa, estableciendo una distancia y discriminación. Es decir, permite la referencia inclusiva de todas las expresiones singulares en relación a un universal. Se trata, quizá, del propósito de producir conocimiento, formulando abstracciones e intentando construir conceptos discriminados de las nociones iniciales.

Posteriormente, al momento del análisis y discusión, se retomará la información presentada en este apartado, para ser utilizada en ese momento.

Previamente, en el próximo apartado, se presentarán y analizarán los contenidos utilizados en la formación en POT en la Licenciatura en Psicología de la Udelar 2013-2016.

2. Contenidos referidos a POT en la formación de la Licenciatura en Psicología en la FP-Udelar: La perspectiva del programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo.

En el apartado anterior se realizó una inclusión de las categorías más trabajadas por las 5 Facultades de Psicología seleccionadas. Corresponde ahora examinar las categorías que propone la formación de grado en POT, en la licenciatura de la FP-Udelar en el periodo 2013-2016.

Los contenidos referidos a la POT han sido abordados por el Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, que tiene antecedentes de su constitución a comienzos de la última década del siglo XX. En efecto, en 1994 comenzó a impartirse el curso de Psicología Laboral, destinado a estudiantes de grado del quinto ciclo de la Licenciatura en Psicología, el que incluía pasantías con contenidos técnico profesionales. Simultáneamente, desde entonces, se desarrollaron numerosos proyectos de investigación, relacionados al trabajo y producción de subjetividad, las dimensiones colectivas del trabajo, salud, psicopatología y calidad de vida en la organización del trabajo y gestión de la dimensión humana en las organizaciones. Estos antecedentes, según el documento inicial del programa (2012), sentaron las bases para el desarrollo de la POT dentro del Instituto de Psicología Social, suponiendo el análisis de las organizaciones como productoras de subjetividad y posibilitando esto el intercambio con otras sub-disciplinas de la psicología universitaria:

En el marco de la transformación político-académica que se encuentra desarrollando la Facultad de Psicología de la Universidad de la República en concordancia con la actividad realizada desde 1994 hasta 2010 por la que fuera el Área de Psicología del Trabajo y sus Organizaciones, es que se requiere profundizar el posicionamiento de la Psicología Universitaria en este campo (...) El aporte principal que pretende realizar el Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, al Instituto de Psicología Social es impulsar

² Disponible en: <http://dle.rae.es/?id=RBIYNyh>

la producción de conocimiento genuino sobre los campos de problemas abordados, que posicionen a la Psicología Universitaria en un lugar de referencia y reconocimiento a nivel local e internacional sobre la materia. (Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, 2012, p.10-11)

Destaca que el objetivo general que se propone el programa POT al momento de su creación en el año 2012 fue contribuir de alguna forma con el estudio de los procesos de producción de subjetividad que se presentan en las organizaciones del trabajo. Para ello, el documento referido del año 2012 explicita cual es la concepción de producción de subjetividad en las organizaciones que se utiliza, es decir, ¿Qué se entiende en esta propuesta por producción de subjetividad en las organizaciones?

Sobre los procesos de producción de subjetividad en la organización del trabajo, Tommy Wittke (2007) ya había planteado que la producción de subjetividad se presenta como un proceso que se da de forma central en el capitalismo actual. La organización, como parte de un proceso entre lo social y lo individual, en donde la organización aparece como catalizadora de los deseos y afectos de los trabajadores, genera subjetividad como producto. En otras palabras "(...) La Organización produce modos de sujeción correlativos con modos de subjetivación que los sujetos utilizan" (Wittke, T, 2007, p.1).

2.1. La autoevaluación del programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo 2016 que aborda en Instituto de Psicología Social de la Facultad de Psicología.

En agosto del 2016 el equipo docente del programa, presentó dos informes, uno cualitativo y otro cuantitativo como parte del balance del desempeño 2013-2016 (ver anexo N° 1). Según dichos informes se puede apreciar que una de las temáticas centrales abordadas por el programa es "el estudio de los procesos de Producción de Subjetividad en las Organizaciones del Trabajo, (...), para la construcción de una perspectiva Psicológica de la Organización del Trabajo, basada en una ética y política sobre este campo de problemas" (Informe cualitativo del programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, 2016, p.1). Considerando que el análisis crítico de los procesos de producción de subjetividad, es uno de los campos centrales que aborda la psicología social en nuestra facultad, siguiendo el informe cualitativo, cuantitativo 2016 el programa POT intenta posicionar a las Organizaciones del Trabajo como tecnologías de modulación de las dimensiones subjetivas.

El informe expresa que el programa actualmente se encuentra en un proceso de ajustes a nivel de los conceptos que trabajan. Algunas de las categorías conceptuales que no se incluían tan enfáticamente son: "los sentidos del trabajo, estudios sobre la organización carcelaria, (...), salud y trabajo, profundización en precarización, se desarrollan estudios sobre feminismo y trabajo, se jerarquiza el estudio de las políticas públicas y distintas implementaciones" (Informe cualitativo del programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, 2016, p.2).

Al mismo tiempo, junto con estas líneas emergentes, el programa mantiene determinadas definiciones. Así, cuando se responde ¿Por qué considera que las líneas del Programa son importantes para el desarrollo académico de Facultad? se señala:

En síntesis, por la importancia de la concepción por la cual todo trabajador se realiza en el marco de una organización y toda organización es de trabajo humano. La categoría organización es singular y distinta a la de institución, grupo y comunidad y son las organizaciones el principal contexto donde se desarrollan las prácticas profesionales en el estado actual del capitalismo. (Informe cualitativo del programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, 2016, p.3)

Toda esta concepción ha sido planteada, además de las instancias de formación optativa y/o electiva, en diversas unidades curriculares obligatorias (UCO). En entrevista realizada al Prof. Agdo Tommy Wittke, coordinador del programa entre 2012 y mayo de 2016, este expuso que los contenidos trabajados por el programa han contribuido regularmente a las actividades de tres UCO.

En primer lugar, en el caso de *Psicología Social*, se aborda el concepto de organizaciones en un módulo del programa dedicado exclusivamente a esta categoría, que son las organizaciones como campo de problema e intervención, y las diferencias entre organizaciones e instituciones. En segundo lugar en *Herramientas de la Psicología Social*, se abordan distintas herramientas y técnicas para el desempeño en organizaciones, así como los tipos de intervención que pueden llevarse a cabo en las mismas. Por último en *Diseño de Proyectos* también se trabaja la categoría organizaciones, como marco de la referencia a investigaciones e intervenciones en POT. Las tres UCO mencionadas si bien no ofrecen formación específica en POT, establecen algunos puntos de base para pensar la Organización y el Trabajo.

En cuanto a la Bibliografía utilizada en estos cursos, es básicamente rioplatense, por ejemplo: Jorge Etkin, Leonardo Schvarstein, Tommy Wittke.

Cuando se consulta en relación a cómo ven los estudiantes el tránsito por los cursos ofrecidos por docentes del programa en las UCO mencionadas, Tommy Wittke refiere a dos tipos de señalamientos. Por un lado, están los estudiantes a los que no les interesa la temática, la rechazan, considerando que la POT esta exclusivamente restringida a los tópicos de los RRHH y la selección de personal. Por otro lado existe también un grupo de estudiantes a quienes les interesa poder transitar cursos con temáticas vinculadas a POT. En cualquier caso, siguiendo las palabras de Tommy Wittke, una vez finalizado los cursos, los estudiantes tienen una percepción transformada sobre las ideas previas que tenían en relación de la POT y la ubicación de la misma en la licenciatura. No obstante, el espacio privilegiado para el encuentro de estudiantes y docentes abordando los contenidos de la POT, se presenta en las propuestas formativas referidas a las optativas, prácticas y proyectos. Para continuar con la monografía, se procederá ahora a analizar dichas propuestas para el periodo 2013-2016.

2.2. En relación a las propuestas de formación en POT, Optativas, Prácticas y Proyecto en FP-UdelaR.

A continuación se presenta en el Gráfico N°3 el resultado de un análisis en relación a las propuestas optativas, prácticas y proyectos pertenecientes al programa POT en la Licenciatura de Psicología 2013-2016, realizando un gráfico comparativo. Sobre un total de 74 programas de cursos optativos, prácticas y proyectos se aplicó la herramienta Word-counter para calcular la Densidad de palabra (ya definida

anteriormente) de aquellos descriptores de contenido más trabajados en el periodo mencionado. Cabe mencionar que 18 programas pertenecen al año 2013, 22 al 2014, 19 al 2015 y 15 al 2016.

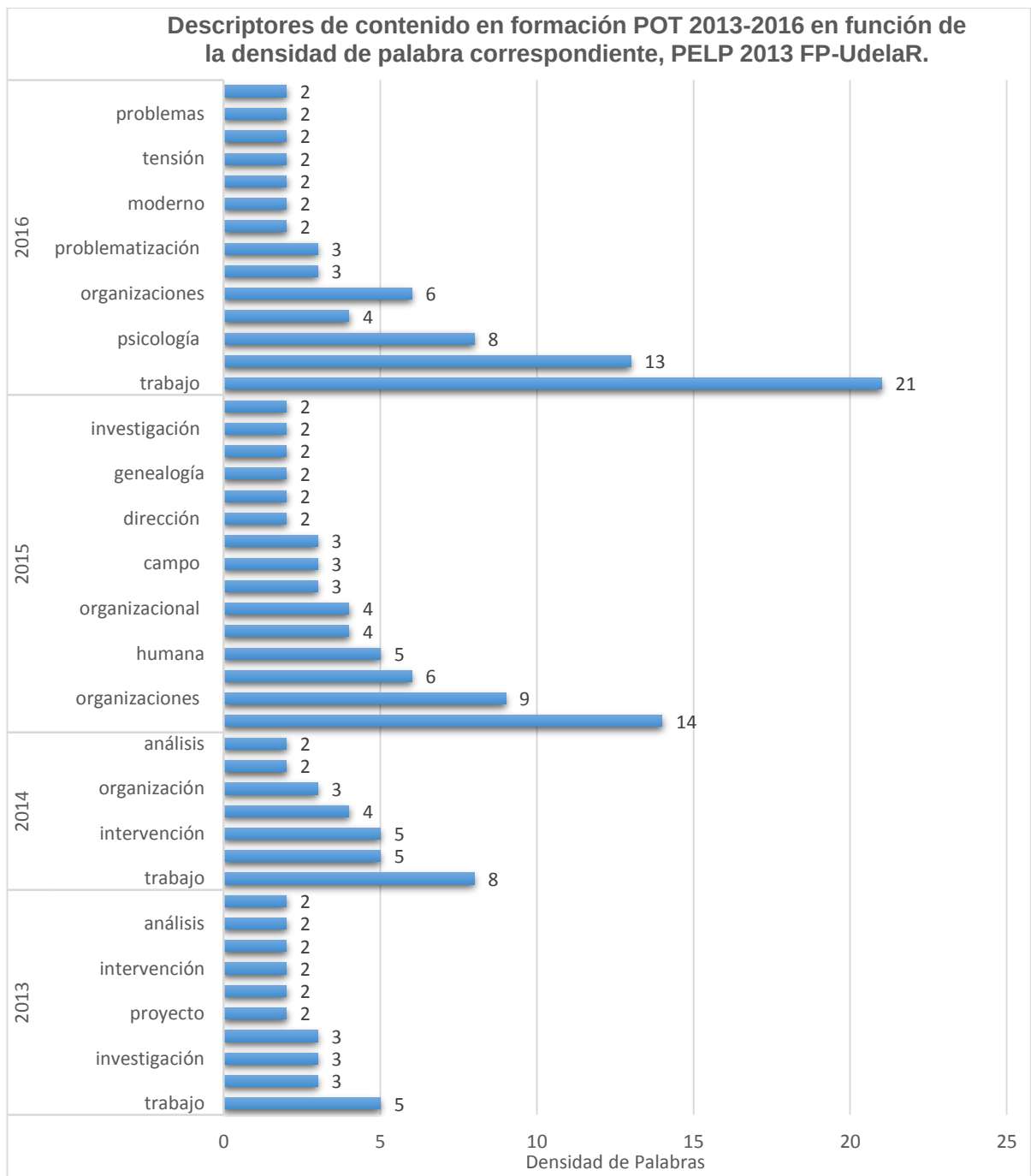


Gráfico N°3 Descriptores de contenido en formación POT 2013-2016 en función de la densidad de palabra correspondiente, PELP 2013 FP-UdelaR.

Se consideró importante resaltar el comportamiento que presentan en el gráfico N°3 las categorías Trabajo y Organizaciones para los años 2014, 2015 y 2016, en muchos casos superando ampliamente la densidad con la que figuran otras categorías. Si bien el gráfico no aporta información a nivel cualitativo en relación a la calidad y profundidad con la que se trabajan las categorías que figuran en el mismo, y sin intención de análisis interpretativo, se cree que es una herramienta que aporta a nivel cuantitativo información sobre los descriptores de categorías generales por los que transitan los programas en el periodo mencionado.

2.3. POT y Trabajos Finales de Grado (TFG) (2013-2016).

Con el fin de conocer cuáles son los intereses de los estudiantes de grado que han transitado por la licenciatura, y poder conocer que líneas de investigación se están produciendo, se realizó un mapeo en relación a los conceptos y categorías de POT que han sido trabajados por los estudiantes en los TFG de la licenciatura. Se analizaron los títulos y resumen de un total de 1054 TFG realizados en el periodo 2013-2016, pudiendo identificar un total de 51 TFG que mencionaban al menos una categoría relacionada con POT. La información fue extraída del sitio web perteneciente al Sistema de Información de la Facultad de Psicología (SIFP).

En el Gráfico n°4 se puede visualizar un análisis de los 51 TFG anteriormente referidos, de los cuales un 45% (23 TFG) abordan temáticas relacionadas a la salud del trabajador en la organización: mobbing, estrés, condiciones laborales, violencia en el trabajo, burnout, acoso en el trabajo, factores de riesgo, entre otros; un 29% (15 TFG) producen investigación en relación a: motivación y desempeño, producción de subjetividad, rol del psicólogo en las organizaciones, género y cargos de dirección, clima laboral y relaciones interpersonales; y el 26% restante está distribuido en investigaciones sobre cultura y cambio organizacional 10% (5 TFG) y gestión 16% (8 TFG)

Cuadro N°5:

Descriptores de Contenido de los TFG 2013-2016	
Categoría	Total de Artículos Analizados
Salud y Organizaciones del Trabajo	23
Gestión	8
Cultura y Cambio Organizacional	5
Otros	15

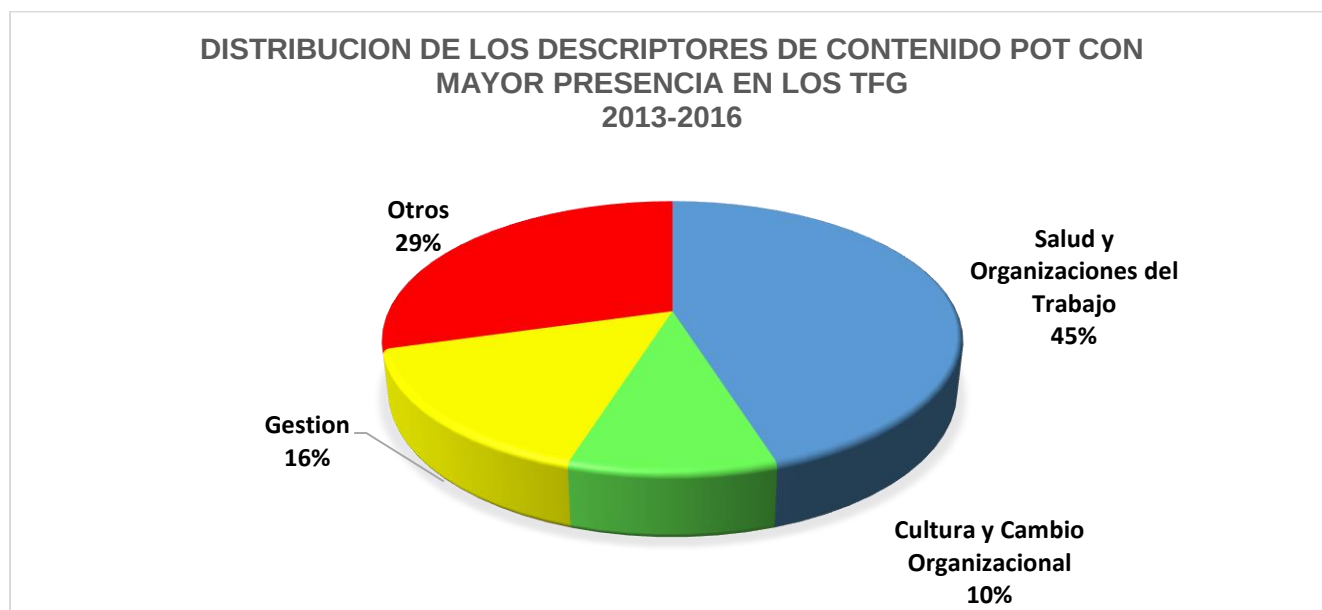


Gráfico N° 4: Distribución de los Descriptores de Contenido POT con mayor presencia en los TFG 2013-2016.

3. Análisis y Discusión.

En un estudio realizado sobre el plan 1998 de la Licenciatura en Psicología de la FP-UdelaR, Protesoni concluye (2014, p.44):

(...) este plan generaba un perfil profesionalista del psicólogo que abarcaba las competencias para el diagnóstico, orientación, asesoramiento, realización de tratamientos psicológicos y rehabilitación. Un perfil amplio, genérico y pluralista que no explicitaba con claridad las herramientas conceptuales, actitudinales y procedimentales que debían adquirir los estudiantes al finalizar cada ciclo formativo.

Según el estudio referido, puede apreciarse que una característica de la formación planteada a partir de dicho plan, era la presencia dominante de la psicología clínica, con predominancia de una matriz liberal en cuanto a la actuación profesional, sin promoción o con presencia muy débil de la formación para el trabajo en equipos multidisciplinarios y evidenciando vestigios de un modelo medico hegemónico en la formación de los psicólogos.

Ya con el nuevo plan 2013, el autor de la presente monografía se planteó la posibilidad de generar un mapa de ruta para un estudiante que haya cursado el PELP 2013, con la finalidad de transitar su formación por la malla curricular ofrecida. El propósito fue entonces analizar un itinerario focalizado en la formación en POT. Para ello se realiza un análisis en relación a la presencia de cursos de POT en el PELP 2013 de la FP-UdelaR, consultando informes aprobados por el consejo de facultad que se encuentran disponibles en el sitio web institucional y en el Sistema de Información de la Facultad de Psicología (SIFP) de la UdelaR. Tal como se presenta en el Cuadro N°6, en lo que refiere a cursos optativos, prácticas y proyectos para el primer semestre de los años 2013 y 2014, solo se pudo acceder al total ofrecido por el programa POT, desconociéndose para los semestres mencionados el total ofrecido por los otros Institutos y Programas de la Facultad.

Cuadro N°6:

Ofertas de cursos de POT sobre Oferta Total		
Formación de grado PELP (2013-2016)		
Año	Cursos, Prácticas/Proyectos POT	Total de Cursos Optativos, Prácticas/Proyectos
2013	18	70 (segundo semestre)
2014	22	118 (segundo semestre)
2015	19	524
2016	15	337
TOTAL	74	1049

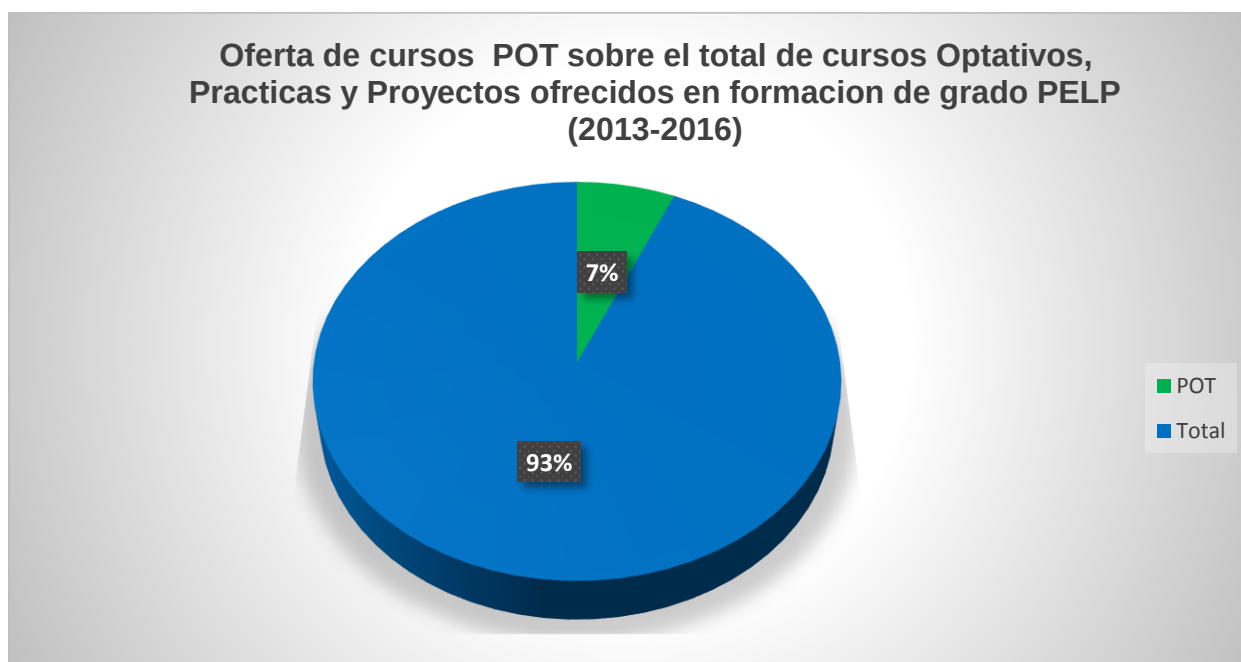


Gráfico N° 5: Oferta de formación de grado en POT sobre el total de cursos Optativos/Prácticas/Proyectos ofrecidos (2013-2016).

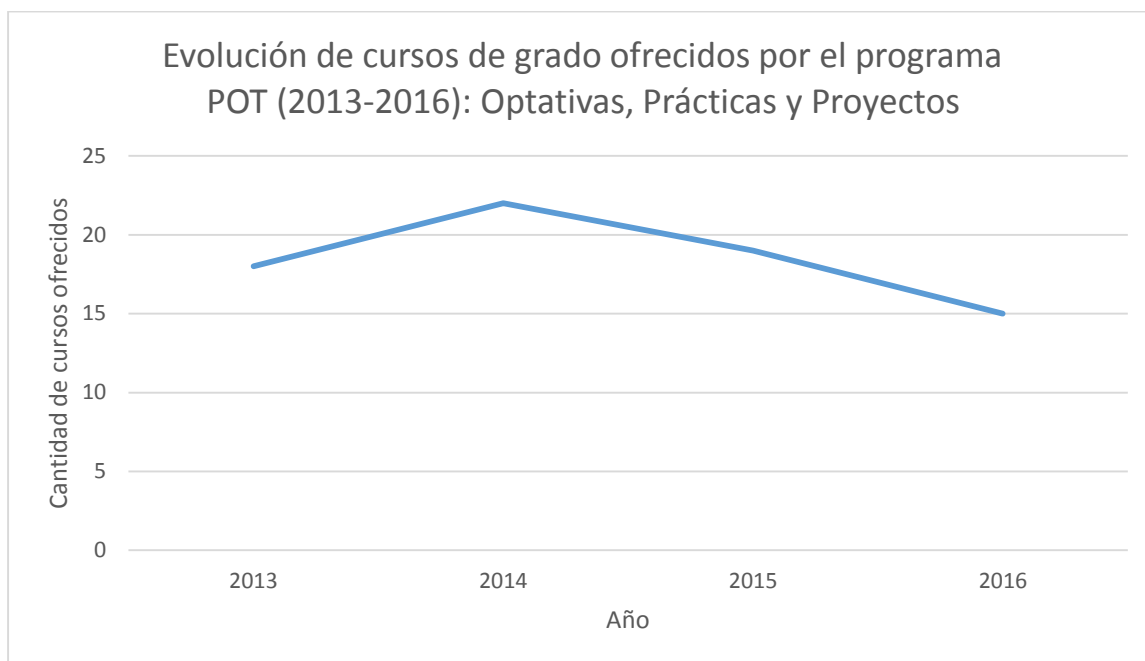


Gráfico N° 6: Evolución en oferta de cursos de grado Optativos, Prácticas Proyectos POT para el periodo 2013-2016.

3.1. Breve análisis de la bibliografía utilizada en cursos optativo, prácticas y proyectos ofrecidos por el programa POT 2013-2016 en FP-UdelaR.

Para el análisis bibliográfico se tuvieron en cuenta tres características descriptivas: fecha de la bibliografía utilizada en los cursos, procedencia (local, regional, extranjera) y frecuencia con la que aparecen los autores en los cursos para el periodo establecido.

Analizando un total de 39 cursos (optativos, prácticas, proyectos 2013-2016), se pudo constatar que en su gran mayoría la bibliografía utilizada fue publicada posteriormente al año 2000. En relación a la procedencia, como bibliografía general de los cursos se utiliza contenido local y regional el que es ampliamente mayoritario en relación a autores extra regionales. Llama la atención el número de cursos que ofrecen como contenido introductorio idénticos ejes temáticos, reiterándose año a año en el periodo establecido. Cabe mencionar que cada curso optativo, practica y proyecto, aborda su temática particular, por lo que a medida que avanza en contenido, la bibliografía se vuelve más específica y heterogénea.

3.2. La POT a nivel regional.

Zanelli (1986) refiere a que gran parte de la década de los 80-90 apuntó a formar psicólogos como agentes reproductores de técnicas para el mantenimiento del status quo, sin poder intervenir en los procesos de decisión y cambio en las organizaciones. En la misma línea, señala que el siglo finaliza con una crisis de identidad del psicólogo que trabaja en consultoría e instituciones, realizando una crítica a que las escuelas formadoras de psicólogos con orientación industrial y organizacional, para la época, ofrecían una formación acentuada en aspectos técnicos.

En relación a un estudio que se realizó en el año 1982 por la Comisión del Consejo Regional de Psicología, Zanelli (1986) refiere que la formación en psicología en gran parte de Brasil, presentaba una clara tendencia a la formación en psicología clínica. En función del contenido poco flexible que se ofrecía en esa época en las disciplinas psicológicas, se formaba a los estudiantes para egresar con perfil clínico. En este marco, Borges (1986) plantea que los cursos que ofrecía la formación en psicología en Brasil en sus inicios formaban mayoritariamente profesionales clínicos, incentivando en los estudiantes el ideal de ser profesionales liberales en su actuación, apuntando muchas veces en el sentido contrario de las exigencias que planteaba la realidad social y el mercado a nivel mundial. Este tipo de formación, agrega Borges, conlleva la desfiguración de aquellas profesiones que requieren trabajar en equipos multidisciplinarios, ya sea en organizaciones, instituciones educativas, etc.

En esta línea de pensamiento Azevedo (2001) reafirma que la formación académico profesional de los psicólogos presenta una fuerte influencia del modelo médico, reflejándose en un direccionamiento hacia la formación en psicología clínica, muchas veces psicologizando los fenómenos sociales. En el siglo XX las sociedades y las organizaciones sufrieron importantes cambios, exigiendo a los profesionales en psicología que se desempeñaban en organizaciones, el dominio de estrategias de cambio organizacional y capacidad para gerenciar personas. Los cambios continuaron y en la transición del siglo XX al siglo XXI, fue evidente que la formación tradicional en psicología ya no era suficiente para acompañar los cambios sociales y organizacionales. El psicólogo organizacional no podía seguir siendo un aplicador de técnicas para la selección de personal. Para Azevedo (2001) el psicólogo organizacional necesitaba formarse en los procesos de cambio organizacional y comprender al hombre como un ser que vive en sociedad, en constante interacción con el medio que lo rodea:

En este sentido, (...), el psicólogo organizacional precisa hacer que se conozcan sus contribuciones, hacer conexiones interdisciplinarias de sus actividades y posicionarse de manera que los otros profesionales comprendan y valoricen su práctica. Zanelli también sugiere que la formación profesional del psicólogo organizacional sea repensada para que pueda realmente cumplir el objetivo de forjar parámetros para la identificación, análisis e interpretación de los fenómenos humanos y organizacionales, de manera de promover una apropiación crítica del contexto de las organizaciones. Configurándose así, la necesidad de cambios curriculares y de aumentar la oferta de cursos para la formación específica en el área de Psicología Organizacional. (Azevedo, 2001.p.185)

Cabe resaltar que en un estudio realizado por Vera-Villarroel, López-López, Lillo, & Silva (2011) en relación a la calidad y cantidad de producción científica en el área de la Psicología que generan los países de América Latina, se mostró que Brasil, México, Chile, Argentina y Colombia presentan los niveles más elevados en cuanto a producción de investigación científica e impacto en el mercado. Más aun Chile Argentina y Brasil son los países más productivos en la materia por millón de habitantes.

Ya en el presente siglo se pudo visualizar un aumento en cuanto a producción de publicaciones por parte de psicólogos en revistas científicas. En un estudio realizado por Leal, Aguilera, y Melo (2011), en relación a un mapeo de la producción de publicaciones en la revista r-POT en el periodo 2001-2010, se evaluó como positivo el número de publicaciones de artículos científicos para ese periodo, totalizando 137 artículos. En cuanto a la temática abordada, gran parte de las publicaciones están vinculadas a relaciones de trabajo, estrategias, evaluación y procedimientos de intervención en POT y salud y, finalmente, satisfacción en el trabajo.

Se entiende pertinente resaltar que algunos autores señalan que la POT se puede subdividir en ramas o subespecialidades, de acuerdo a cuál sea su campo de actuación. Para Muchinsky (1990) por ejemplo, existen 6 ramas de intervención: psicología del personal, comportamiento organizacional, ergonomía, consejería vocacional dentro de la organización, desenvolvimiento organizacional y relaciones industriales. Por otro lado, Howard (1990) realizó una investigación utilizando cuestionarios, los que fueron respondidos por cerca de dos mil afiliados a la Sociedad de Psicología Industrial y Organizacional de la Asociación Americana de Psicología, generando como resultado una ramificación de la POT en 5 especialidades: evaluación individual, entrenamiento y capacitación, comportamiento organizacional, desarrollo organizacional y desenvolvimiento del empleado. Se entiende que es importante conocer este tipo de clasificaciones existentes, ya que muestran de forma general un marco sobre el que se mueven los psicólogos y psicólogas dentro de las organizaciones, habilitando esto a pensar planes estratégicos a nivel de formación de grado y posgrado en relación a las demandas sociales existentes.

4. Líneas emergentes de trabajo.

Considerando que los ámbitos organizacionales y del trabajo integran gran parte de la vida cotidiana de las personas, la formación en POT es un área que debe estar presente en el currículo de todos los ámbitos académicos que formen psicólogos y psicólogas. No se trata solamente de procurar mejorar los procesos de producción, selección de personal, planificación de políticas de cambio organizacional o intervenir en las organizaciones con una mirada salubrista y psicologizando todo lo que allí acontece. Por el contrario se llama la atención que los psicólogos trabajan con seres humanos que sienten y piensan integradamente, sujetos que nacen en organizaciones, y se desarrollan en ámbitos organizacionales. Es claro entonces, a partir de la presente monografía y coincidentemente con otras investigaciones de mayor porte, que los ámbitos académicos formadores en psicología deben incluir herramientas para que cada profesional pueda integrar competentemente equipos multidisciplinarios, rompiendo con un modelo de psicólogo que transita de modo liberal en el mercado. Concomitantemente, se trata de desprenderse paulatinamente de la herencia que incluye a los profesionales de la psicología en el ámbito de la salud con base en el modelo médico.

Surge como línea emergente de posibles futuras investigaciones, el elevado porcentaje de TFG realizados por estudiantes de grado (2013-2016), que abordan la categoría salud en el ámbito del trabajo y las organizaciones, particularmente burnout, mobbing, acoso laboral, entre otros.

Según Pulido (2004), en su trabajo “En busca de una psicología crítica en los ámbitos laborales”, generar pensamiento crítico en relación a la categoría trabajo dentro de la psicología no es una tarea sencilla, precisamente por el lugar que se le asigna a la psicología en el ámbito laboral, en donde el psicólogo muchas veces es visto como un técnico aplicador para incrementar la productividad dentro de la organización. En este sentido, como recuerda el autor, la psicología industrial-organizacional comenzó a gestarse en el Taylorismo como una disciplina que prometió y ofreció respuestas a la demanda generada por el capital para mejorar la producción con intensificación del trabajo. Es señalable, cuando se precisa el matrimonio fundante de la Psicología con el Taylorismo, que esto refiere a la institucionalización referida a fines del siglo XIX, mientras tanto, más de un siglo después, en muchos casos sobre todo a nivel de formación de grado, se entiende que se abusa de las referencias historizadas a una psicología industrial-organizacional, no abordando mucho más que debates epistemológicos y fundamentalmente, abordando insuficientemente las contradicciones de la organización del trabajo actuales.

Tomando en cuenta el análisis descriptivo realizado en la presente monografía, al comparar comparación entre la formación en POT que ofrece la FP-UdelaR y las Facultades de Psicología pertenecientes a USP, UNAM, UCHI, UBA y contrastando mallas curriculares y contenidos programáticos, se hace evidente que aún falta camino por recorrer en cuanto a formación y contenidos ofrecidos en la Licenciatura en Psicología de la UdelaR. La formación actual en psicología que ofrece la UdelaR, presenta a un excesivo contenido en aspectos de psicología clínica, no ofreciendo en cambio de forma directa una sólida formación referida a la POT en cursos obligatorios del PELP 2013. A lo largo de la investigación realizada como parte del presente trabajo monográfico, pudo relevarse que la formación en POT que se ofrece en aquellos cursos obligatorios

(Herramientas, Psicología Social y Diseño de Proyectos), abordan de forma muy tímida categorías y ejes temáticos de POT, todo esto en comparación con la formación existente en cursos obligatorios de la USP, UNAM, UCHI, UBA.

En este plano, algo que llamó la atención al autor de esta monografía al momento de realizar el análisis descriptivo sobre la formación en POT en el PELP 2013 de la FP-Udelar, fue que gran parte de los cursos ofrecidos, presentan una similar estructura. Así, en la introducción de cada curso, se utilizan referencias bibliográficas idénticas, ocupando el análisis y discusión filosófico y epistemológico gran parte del tiempo formativo. Para un estudiante que aspira transitar su formación en psicología siguiendo un itinerario en POT, esto puede ser una inadecuada organización del tiempo curricular, redundando en planteos programáticos en cuanto a contenido y bibliografía.

Otro punto a destacar es la poca bibliografía en otras lenguas que aparece en los programas POT, así como escasos artículos científicos en idiomas distintos al español, algo que resulta paradójico en una carrera que exige el tránsito por idiomas en su malla curricular.

Algo a enfatizar es la repetición de los cursos POT I y II todos los años en el periodo 2013-2016, ofreciendo formación en relación a los principales descriptores de categorías que resultaron del análisis de los programas de USP, UNAM, UCHI y UBA (Trabajo, Psicología, Organizacional, Organizaciones, Formación, Gestión y Salud). Desde un plano de recomendación, a criterio del autor de la presente monografía, los cursos POT I y II deberían formar parte de la curricula obligatoria del PELP de la FP-Udelar.

En cuanto a los cursos optativos ofrecidos en el periodo 2013-2016, se entiende que han operado como recortes para el abordaje de determinados fenómenos sociales, considerando categorías desde el punto de vista de la POT. Por ejemplo POT y Perspectivas Feministas, POT y Ruralidad, POT e Innovación, POT y Gubernamentalidad en el campo penal. Por otra parte es notoria la ausencia de formación general en cuanto a Gestión, Dirección y Psicólogos como agentes de Cambio Organizacional, descriptores de categorías estos que se encuentran incluidos en los programas de Facultades de Psicología pertenecientes a USP, UNAM, UCHI y UBA.

En función de todo lo expuesto uno de los desafíos principales para contribuir a mejorar la formación en POT en Uruguay: es cómo articular las principales fortalezas heredadas con las necesidades aun no abordadas. Es decir, para el caso que nos ocupa como mover el eje de investigación con raíces en el pensamiento foucaultiano hacia el encuentro con la focalización de Psicólogas y Psicólogos graduados e insertos en ámbitos organizacionales, que les requieren aumentar sus competencias de diseño e intervención organizacional.

Para terminar, se elige insistir, en relación a la formación de los psicólogos y psicólogas en la Udelar, que es necesario sostener pensamiento reflexivo sobre el accionar de los profesionales graduados que se desempeñan en el mercado, siendo necesario que la formación no se reduzca a adaptarse a las demandas y determinantes sociales, sino procurar contribuir a incidir de forma directa sobre el contexto, siendo partícipes de las modificaciones pretendidas.

Bibliografía

- Azevedo, B. M. (2001). Psicólogo organizacional: aplicador de técnicas e procedimentos ou agente de mudanças e de intervenção nos processos decisórios organizacionais?. *Rev. Psicol., Organ. Trab.*, pp. 181-186.
- Bastos, A. V. (2003). Psicologia organizacional e do trabalho: Que respostas estamos dando aos desafios contemporaneos da sociedade brasileira? . *Construindo a psicologia brasileira: Desafios da ciencia e da practicapsicologica*, 138-166.
- Collazo, M. (2012). El cambio curricular, una oportunidad para pensar (nos). *Intercambios*, 37-43.
- Consejo de Facultad de Psicología de la Udelar. (2014). Obtenido de <http://www.expe.edu.uy/expe/resoluci.nsf/6cc370f4c1e65f9b03256fd600683881/f8f81179b24d305783257d25005b2a95?OpenDocument>
- Consejo Facultad de Psicología Udelar. (s.f.). <http://www.consejo.psico.edu.uy/Distribuidos/643-15.pdf>.
- Consejo Facultad de Psicología Udelar. (s.f.). <http://www.consejo.psico.edu.uy/Distribuidos/739-13.pdf>.
- Consejo Facultad de Psicología Udelar. (s.f.). <http://www.consejo.psico.edu.uy/Distribuidos/786-14.pdf>.
- De Souza, M., Aguilera, F., & Melo, L. (2011). Revista Psicologia: Organizações e Trabalho – Uma década de sua produção científica em análise. *rPOT*, 6-20.
- Herrera, A., Restrepo, M., Uribe, A., & López, C. (2009). Competencias académicas y profesionales del psicólogo. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, pp. 241-254.
- Howard, A. (1990). *The multiple facets of industrial-organizational psychology*. Arlington Heights: Society for Industrial and Organizational Psychology.
- <http://facultad.pucp.edu.pe/letras-ciencias-humanas/carreras/psicologia/plan-de-estudios/>. (s.f.).
- <http://oferta.unam.mx/carrera/archivos/planes/psico-fpsicologia-planestudios13.pdf>. (s.f.).
- http://plan2013.psico.edu.uy/sites/plan2013.psico.edu.uy/files/page/2013/07/malla_v2016.jpg. (s.f.).
- <http://programasacademicos.unal.edu.co/?pt=2>. (s.f.).
- <http://psicologia.uc.cl/pregrado/estructura-curricular.html>. (s.f.).
- <http://sifp1.psico.edu.uy/print/60317002>. (2016).
- <http://sifp1.psico.edu.uy/trabajos-finales-publicos>. (s.f.).
- <http://unal.edu.co/>. (s.f.).
- <http://www.columbia.edu/py/presencial/psicologia/la-carrera/116-programa-de-la-carrera>. (s.f.).
- <http://www.expe.edu.uy/expe/resoluci.nsf/resolucionesadoptadas19?openview>, R. U. (s.f.). Obtenido de <http://www.expe.edu.uy/expe/resoluci.nsf/resolucionesadoptadas19?openview>
- <http://www.mona.uwi.edu/spsw/psychology-major>. (s.f.).
- http://www.postgrado.usb.ve/areas/ver_coordinacion/21. (s.f.).

- <http://www.psi.uba.ar/estudiantes.php?var=academica/carrerasdegrado/psicologia/index.php>. (s.f.).
- <http://www.psico.ucr.ac.cr/index.php/2016-07-11-15-48-55/plan>. (s.f.).
- <http://www.uchile.cl/carreras/4992/psicologia>. (s.f.).
- <http://www.ucv.ve/>. (s.f.).
- <http://www.udea.edu.co/wps/portal/udea/web/inicio/estudiar-udea/pregrado/oferta/>. (s.f.).
- <http://www.ula.ve/estudios/grados>. (s.f.).
- <http://www.universidad.edu.uy/>. (s.f.).
- http://www.unlp.edu.ar/articulo/2014/8/22/licenciatura_en_psicologia. (s.f.).
- <http://www.upch.edu.pe/fapsi/admision/pregrado/especialidades.html>. (s.f.).
- <http://www.upr.edu/>. (s.f.).
- <http://www.uwi.edu/index.asp>. (s.f.).
- <https://psicologia.uniandes.edu.co/index.php/programas/pregrado-en-psicologia/descripcion-del-programa>. (s.f.).
- <https://uspdigital.usp.br/jupiterweb/obterDisciplina?sgldis=5940147&codcur=59030&codhab=400>. (s.f.).
- Klappenbach, H. (2015). La formación universitaria en psicología en Argentina: perspectivas actuales y desafíos a la luz de la historia. *Universitas Psychologica*, 937-960.
- Marx, K. (1867). *El desarrollo de la producción capitalista; en El Capital. Crítica de la Economía Política*. Madrid;: EDAF.
- Navarro, J. C. (2014). CÓMO MOTIVAR Y MOTIVARSE EN. *Papeles del Psicólogo*, 31-39.
- Peiro, J. (2001). Perspectiva histórica y desarrollos recientes de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones en España. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 255-271.
- Protesoni, A. (2014). <https://www.colibri.udelar.edu.uy/bitstream/123456789/4460/1/Ana%20Luz%20Protesoni.pdf>.
- Pulido, H. (2004). http://sparta.javeriana.edu.co/psicologia/publicaciones/actualizarrevista/archivos/V3N207psicologia_critica.pdf.
- Rasco, F. A. (1994). ¿A qué llamamos Curriculum? *Aljibe*, 17-29.
- Russo, A. L. (2013). Obtenido de <http://www.expe.edu.uy/expe/resoluci.nsf/resolucionesadoptadas19?openview> S/N. (s.f.). Obtenido de <http://www.expe.edu.uy/expe/resoluci.nsf/resolucionesadoptadas19?openview>
- Schein, E. (1982). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- sifp. (s.f.). <http://sifp1.psico.edu.uy/guias-practicas-o-proyectos-publicas>.
- sifp. (s.f.). <http://sifp1.psico.edu.uy/guias-seminarios-optativos-publicas>.
- SIFP. (s.f.). http://sifp1.psico.edu.uy/guias-seminarios-optativos-publicas?field_nombre_guia_value=&field_nombre_pdocente_value=&field_apellido_pdocente_value=&field_modulo_guia_value=All&field_ciclo_guia_value=All&field_nombre_pinstituto_value=&field_cod_materia_guia.
- Universidad de la República (Uruguay). Facultad de Psicología. (2013). *Documento de Comisión Carrera: Orientaciones Generales del Plan de Estudio (inédito)*. Obtenido de

<http://www.expe.edu.uy/expe/resoluci.nsf/509fe4c8449ecd7c03256fd600684f87/2d078cbc4936b4c883257c9f006154d5?OpenDocument>

Vera-Villarroel, P., López-López, W., Lillo, S., & Silva, L. M. (2011). La producción científica en psicología latinoamericana: Un análisis de la investigación por países . *Revista Latinoamericana de Psicología*, 43.

Wittke, T. (2007).

https://www.academia.edu/591987/Articulo_Modelo_Psicologico_Analisis_Organizacional?auto=download.

Zanelli, J. C. (1986). Formação e atuação em Psicologia Organizacional. *Psicologia: Ciência e Profissão*, pp.31-32.

Zanelli, J., & Bastos, A. (2004). Insercao profissional do psicologo em prganizacoes e no trabalho. *Artes Medicas*, p.466-491.

Zimmermman, A. (2000). *Gestión del cambio organizacional, caminos y*. Quito: Abya Ayala.

Anexos:

1) Informe Cualitativo

Programa Psicología de las Organizaciones y el Trabajo

Instituto de Psicología Social

Facultad de Psicología, Udelar

8 de Agosto del 2016

Coordinador de Programa: Prof. Mgter. Luis Leopold

Integrantes: Prof. Adjta. Dra. Silvia Franco. Prof. Agda. Mter. María Ana Folle. Prof. Adjto. Dr. Gonzalo Correa. Prof. Adjta. Dra. Lorena Funcasta. Ayte. Mgter. Daniel Fagúndez. Ayte. Mgter. Noelia Correa. Ayte. Mgter. Emiliano Escudero. Aste. Mgter. Alicia Migliaro. Prof. Agdo. Tommy Wittke.

1. ¿Cuáles son las temáticas centrales abordadas por el Programa?

El Programa de Psicología de las Organizaciones y del Trabajo del Instituto de Psicología Social de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República, tiene como cometido general el estudio de los procesos de Producción de Subjetividad en la Organización del Trabajo. Desarrolla actividades de Docencia Universitaria integrando investigación, extensión y actividades en el medio, así como de enseñanza de grado y posgrado, para la construcción de una perspectiva Psicológica de la Organización del Trabajo, basada en una ética y política sobre este campo de problemas.

El análisis y crítica de los procesos de Producción de Subjetividad constituye uno de los campos de problemas privilegiados de estudio de la Psicología Social. En este marco, la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo integra en las actividades de investigación, extensión y enseñanza, el estudio de la Organización del Trabajo como tecnología de modulación de las dimensiones subjetivas.

El Programa de Psicología de las Organizaciones y el Trabajo, orienta su actividad al análisis, estudio e intervención de los principales problemas que enfrenta la organización del trabajo y los colectivos que las integran, desde una perspectiva psicológica, desarrollándose en base al relacionamiento e intercambio con organizaciones locales, así como redes académicas locales e internacionales.

2. En relación a los objetivos planteados en la formación inicial del Programa: ¿en qué medida se pudo cumplir con los mismos?

Objetivo General:

- Contribuir al estudio de los procesos de Producción de Subjetividad en la Organización del

- Trabajo a los efectos de consolidar una perspectiva psicológica universitaria en este campo. Objetivos Específicos:

- Propiciar el estudio de las transformaciones que la Organización del Trabajo genera en los procesos de producción de Subjetividad en sus dimensiones singular y colectiva.
- Promover el análisis de las formas que la Organización del Trabajo adopta y su capacidad de dar respuesta a los propósitos que la definen.
- Propiciar el análisis de la incidencia que las modalidades de Organización del Trabajo tienen en los procesos de Salud-Enfermedad Psíquica de los Trabajadores.
- Propiciar el análisis de los modos organizativos que favorecen y obstaculizan la creatividad y la innovación.
- Promover el análisis crítico de la Gestión de la Dimensión Humana en las Organizaciones y la implementación de prácticas que favorezcan la calidad de vida en el trabajo
- •Contribuir al desarrollo de tecnologías y métodos para la enseñanza, intervención e investigación de la dimensión subjetiva de las organizaciones.
- Propiciar la implementación de actividades de Investigación, a partir de problemáticas fundamentales del país en este campo, como parte integrante del proceso enseñanza-aprendizaje.
- Promover la implementación de actividades de Extensión -asentadas en la producción de conocimiento- sobre las problemáticas fundamentales del país en este campo.
- Tender al desarrollo de actividades de integración de funciones, con el fin de desarrollar la enseñanza con el soporte de la producción de conocimiento generada en la actividad de investigación, extensión, así como en las actividades de difusión académico-científico que impulsa el Programa.
- Profundizar el desarrollo académico interdisciplinario sostenido en las siguientes actividades:
 - a) Implementación de actividades Docentes de Grado y Posgrado asentadas en la producción de conocimiento- que atienda las necesidades formativas de profesionales y académicos en este campo en el país.
 - b) Relacionamiento académico-científico interinstitucional con actores universitarios nacionales, regionales e internacionales.
 - c) Relacionamiento interinstitucional con actores sociales del mundo del trabajo (Organizaciones públicas y privadas, organizaciones sindicales y gremiales).

El cumplimiento con los objetivos iniciales es alto, si bien merece señalarse la etapa de redefiniciones en que se encuentra el programa conceptualmente. Las diversas actividades reafirman una perspectiva psicológica sobre las organizaciones y el trabajo, desarrollándose a la fecha prácticas y aportes conceptuales no incluidos en el programa al momento de su formulación inicial. Así, por ejemplo, se comienza a consolidar una orientación sobre los sentidos del trabajo; los estudios sobre la organización carcelaria desarrollan planteos articulados con gobernabilidad; se incluyen los estudios sobre tecnologías, ciencia y sociedad; los estudios sobre salud y trabajo profundizan en precarización; se desarrollan estudios sobre feminismo y trabajo; se jerarquiza el estudio de la políticas públicas y distintas implementaciones.

3. ¿Se podrían identificar obstáculos y facilitadores para el cumplimiento de los objetivos? ¿Cuáles?

Facilitadores: i) El clima de formación de posgrados ha contribuido al desarrollo de aportes sustantivos, posibilitando el acceso a un nivel de ampliación y actualización académica; ii) La realización de actividades de investigación conformando equipos con otros programas, institutos, centros, facultades nacionales e internacionales; iii) El relacionamientos con diversos actores sociales.

Obstáculos: i) La centralidad en el período del trabajo de los docentes en sus tesis de posgrado e insuficiente trabajo transversal; ii) Sólo 2/10 docentes en el RDT e insuficiente carga horaria; iii) Las dimensiones del trabajo de gestión.

4. ¿Qué grado de inserción tiene el área temática del Programa en la formación de grado y posgrado de la Facultad?

Seminarios 2016 Licenciatura en Psicología:

- POT e Innovación (5º Semestre) Prof. Gonzalo Correa
- POT y perspectivas feministas (5º Semestre) Prof. Noelia Correa
- Psicología de las Organizaciones y el Trabajo I (5º Semestre) Prof. Emiliano Escudero
- POT Organización del Trabajo y Subjetividad (5º Semestre) Prof. Silvia Franco
- Psicología, Organizaciones, Trabajo (5º Semestre) Prof. Luis Leopold
- Psicología de las Organizaciones y el Trabajo I (5º Semestre) Prof. Tommy Wittke
- Organización del Trabajo y Subjetividad (6º Semestre) Prof. Emiliano Escudero
- POT y Ruralidad (6º Semestre) Alicia Migliaro
- POT y Gubernamentalidad en el campo penal (7º Semestre) Prof. María Ana Folle
- Enfoques metodológicos en investigación para el estudio de las migraciones y el trabajo doméstico (7º Semestre) Prof. Lorena Funcasta (K. Boggio - Instituto de Fundamentos y Métodos en Psicología)
- Experimento emociones y trabajo, Anuela (Lorena Funcasta)

Posgrado: Los docentes en condiciones de realizar enseñanza de posgrado realizan actividades en las maestrías de la Facultad.

5. En relación al desarrollo de la investigación: ¿tiene desarrollos vinculados a otros Programas, Institutos u otros Servicios o Universidades?

Programas: NIEVE y Psicología Social Comunitaria del IPS.

Institutos: Fundamentos y Métodos en Psicología

Servicios: El programa ha liderado dos proyectos multidisciplinarios en el marco del proyecto de cooperación UdelaR-Ancap. Ha participado también en tres de los cuatro proyectos en ejecución del PIT-CNT; todo lo cual implica relacionamiento con diferentes Facultades, como son: Ciencias Sociales, Bellas Artes, Ciencias de la Comunicación y Ciencias Económicas.

Universidades: UBA, Universidad Nacional de Córdoba, Universidad Autónoma de Barcelona, Universidad Nacional de Avellaneda (UNDAV), Universidad Gral. Sarmiento, UNAM.

6. ¿Qué líneas de investigación se llevan adelante con otros actores sociales?

PIT-CNT: “Aportes para la caracterización del sindicalismo uruguayo en el S. XXI: las prácticas sindicales y la producción de subjetividades”

7. En relación al desarrollo de la Extensión: ¿qué áreas de inserción abordó el Programa en el ámbito de extensión?

El POT integra sus actividades de extensión con la investigación y la enseñanza. Se participa en proyectos con organizaciones sindicales, organizaciones públicas y empresas privadas.

Asimismo, el programa es regularmente invitado a participar en actividades relacionadas a las temáticas de interés.

8. ¿Cómo se integraron estudiantes de grado y posgrado en las propuestas?

Se considera que la integración de estudiantes al POT, tanto de grado como posgrado, es insuficiente en cantidad y calidad.

9. ¿Se han conformado experiencias de trabajo interdisciplinario?

El trabajo de extensión e investigación que se lleva adelante es prioritariamente interdisciplinario.

10. ¿Por qué considera que las líneas del Programa son importantes para el desarrollo académico de Facultad?

En síntesis, por la importancia de la concepción por la cual todo trabajo se realiza en el marco de una organización y toda organización es de trabajo humano. La categoría organización es singular y distinta a la de institución, grupo y comunidad y son las organizaciones el principal contexto donde se desarrollan las prácticas profesionales en el estado actual del capitalismo.

11. ¿Cómo ha sido la integración de estudiantes de grado y posgrado al Programa, identifique aspectos positivos y negativos

Fundamentalmente se integran a través de Prácticas y Proyectos y los TFG. Se considera que la participación es insuficiente.

1) Informe Cuantitativo

Docente responsable: Tommy Wittke

Equipo docente

Total docentes por año 2012

Grado	Cantidad
Grado 1	3
Grado 2	3
Grado 3	1
Grado 4	1
Grado 5	1
Carga horaria	Cantidad
Hasta 20hrs.	7
21 a 30 hs.	1
31 a 40 hs.	1
Más de 40hrs.	0
Tipo cargo	Cantidad
Efectivo	4
Interino	5
Proyecto	0

Renuncias, jubilaciones, ascensos, incorporaciones, etc. Por año: 2012

Total docentes por año 2013

Grado	Cantidad
Grado 1	3
Grado 2	2
Grado 3	3
Grado 4	1
Grado 5	1
Carga horaria	Cantidad
Hasta 20hrs.	7
21 a 30 hs.	2
31 a 40 hs.	1
Más de 40hrs.	0
Tipo cargo	Cantidad
Efectivo	5
Interino	5
Proyecto	0

Renuncias, jubilaciones, ascensos, incorporaciones, etc. Por año: 2013

- Asist. Nahir Silvera solicitó cambio de Programa en el IPS. - Prof. Adj. María Ana Folle se incorpora. - Prof. Adj. Lorena

Funcasta se incorpora.

Total docentes por año 2014		Grado	Cantidad
		Grado 1	3
		Grado 2	1
		Grado 3	3
		Grado 4	1
		Grado 5	1
Carga horaria		Cantidad	

Carga horaria	Cantidad
21 a 30 hs.	2
31 a 40 hs.	1
Más de 40hrs.	0
Tipo cargo	Cantidad
Efectivo	7
Interino	3
Proyecto	0

Renuncias, jubilaciones, ascensos, incorporaciones, etc. Por año: 2014

- Asist. Carolina Moll renuncia a Facultad.

Total docentes por año 2015

Grado	Cantidad
Grado 1	3
Grado 2	1
Grado 3	3
Grado 4	2
Grado 5	1
Carga horaria	Cantidad
Hasta 20hrs.	6
21 a 30 hs.	3
31 a 40 hs.	1
Más de 40hrs.	0
Tipo cargo	Cantidad
Efectivo	7
Interino	3
Proyecto	0

Renuncias, jubilaciones, ascensos, incorporaciones, etc. Por año: 2015

- Prof. Adj. Gonzalo Correa se incorpora. - Prof. Agr. María Ana Folle asciende.

Total docentes por año 2016

Grado	Cantidad
Grado 1	3
Grado 2	1
Grado 3	3
Grado 4	2
Grado 5	1
Carga horaria	Cantidad
Hasta 20hrs.	6
21 a 30 hs.	3
31 a 40 hs.	1
Más de 40hrs.	0
Tipo cargo	Cantidad
Efectivo	7
Interino	3
Proyecto	0

Renuncias, jubilaciones, ascensos, incorporaciones, etc. Por año: 2016

Actividades de enseñanza

Grado

Guías por año (2013/2014)

2013

Tipo guía	Cantidad
UCOs responsable	0
UCOs participante	7
Optativas	5
Practicas	10
Proyectos	8

2014

Tipo guía	Cantidad
UCOs responsable	0
UCOs participante	14
Optativas	6
Practicas	7
Proyectos	5

- Tutorías de TFG : 55
- Revisiones de TFG : 47
- Docentes en regionales : 0
- Cursos de grado en regionales : 0
- Tutorías de TFG: 0

Posgrado

- Cursos de maestría en Tronco Común: 10
- Cursos de maestría en Taller de Tesis y Seminario: 0
- Integración de maestrandos al programa: 6
- Tesis de Maestría Tutoradas: 4
- Número de docentes en tribunales de Tesis de Maestría: 7
- Número de tesis de Doctorado Tutoradas: 0
- Docentes con beca: 2
- Cursos dictados por los docentes en el exterior: 3

Formación permanente

- Cursos de formación permanente: 4
- Participantes: 65
- Propuestas presentadas a llamados: 3

Investigación

- Propuestas presentadas a fondos concursables: 9
- Propuestas aprobadas académicamente: 4

- Propuestas financiadas: 5
- Grupos de investigación: 2
- Docentes ingresados al SNI: iniciación: 0
- Docentes ingresados al SNI: Nivel I: 1
- Docentes ingresados al SNI: Nivel II: 0
- Docentes ingresados al SNI: Nivel III: 0
- Estudiantes de grado que participan en proyectos de investigación: 1
- Proyectos de investigación presentados a convocatoria PAIE: 6

Extensión

- Propuestas presentadas a fondos concursables: 1
- Propuestas aprobadas académicamente: 0
- Propuestas financiadas: 1
- Estudiantes de grado que participan en proyectos de extensión: 300
- Docentes orientadores en proyectos de extensión estudiantiles:

Relacionamiento y cooperación

Tipos de convenios y cantidades

República Afap	1
BPS	1
Otros	1
Otros	1
Total: 4	

- Profesores visitantes: 16
- Profesores visitantes financiados por programas y por fondo concursable: 10
- Actividades con profesores visitantes: 6
- Universidades conectadas para intercambios: 4

Actividades organizadas con otros institutos

- Cantidad: 0
- Participantes: 0

Actividades organizadas con otros servicios de la Universidades

- Cantidad: 0
- Participantes: 0

Actividades organizadas con otros entes del Estado

- Cantidad: 3
- Participantes: 300

Difusión de la producción académica

Tipo	Cantidad
Publicaciones en libros	14
Publicaciones en revistas	4
Publicaciones posters	0
Publicaciones en web	4
Otras publicaciones	0

- Docentes con publicaciones: 10
- Docentes con participación en medios de comunicación: 4

Docentes que participan en eventos con ponencias (nacional, regional, internacional)

- Nacional: 9
- Regional: 7
- Internacional: 2

Formación de los Recursos Humanos

- Docentes titulados de magisters : 9
- Docentes maestrandos: 1
- Docentes doctores: 3

- Docentes con estudios doctorales: 3
- Docentes con RDT : 2
- Docentes con aspiración a RDT : 0
- Docentes con alta dedicación : 2

Gestión y Cogobierno

Cogobierno facultad

Claustro	3
----------	---

Total: 3

Gestion academica

Dirección Instituto	3
Otros	6
Dirección de Centro	1

Total: 10

Docentes que participan en estas instancias de cogobierno Universidad

Representaciones de docentes en comisiones nacionales e internacionales

Observaciones

Especificaciones de renunciaciones, jubilaciones, ascensos, incorporaciones, etc. Por año:
2012/2013/2014/2015/2016

3)

Malla Curricular de la Licenciatura en Psicología

-Plan de Estudio 2013-

	CICLO INICIAL		CICLO DE FORMACIÓN INTEGRAL				CICLO DE GRADUACIÓN		CRÉDITOS POR MÓDULO
	1° Semestre	2° Semestre	3° Semestre	4° Semestre	5° Semestre	6° Semestre	7° Semestre	8° Semestre	
MÓDULO DE PSICOLOGÍA	Teorías Psicológicas 10	Psicología del desarrollo 10	Psicología Social 10	Psicopatología Clínica 5	Neuropsicología 5	Optativas 5	Optativas 5	Optativas 5	145
MÓDULO METODOLÓGICO	Historia de la Psicología 10	Procesos cognitivos Neurobiología de la mente 10	Psicología, Sujeto y Aprendizaje 5	Psicología y Salud 10	Fundamentos psicoanalíticos para la clínica Teorías y técnicas de las intervenciones 10	Optativas 5		Trabajo Final 40	
	Herramientas para el trabajo intelectual 5	Metodología General de la investigación 5	Métodos y Técnicas cuantitativa o cualitativa 5	Métodos y Técnicas cuantitativa o cualitativa 5	Opt./Elec. 5	Opt./Elec. 5	Opt./Elec. 5		55
	Epistemología 5	Métodos y herramientas orientadas a la extensión 2	Ética y deontología 3	Herramientas de la Psicología Clínica Herramientas de la Psicología Social 10					5
IDIOMA (opcional / u optativa de Módulo Metodológico)									
MÓDULO PRÁCTICAS Y PROYECTOS		Espacio práctico 5		Diseño de proyectos 5		Práctica / proyecto 40			50
MÓDULO ARTICULACIÓN DE SABERES	Articulación de saberes I 5	Articulación de saberes II 5	Articulación de saberes III 5	Articulación de saberes IV 5	Opt./Elec. 5	Opt./Elec. 5	Opt./Elec. 5	Opt./Elec. 5	40
MÓDULO REFERENCIAL	Inducción a la universitario 5	Formación Integral 5	Construcción de itinerario 5					Tutoría 5	20
Cooperación Institucional (opcional / u optativa de cualquier Módulo)									
CRÉDITOS POR SEMESTRE	40	37	38	40	25	20	15	95	320