

PROPUESTA CURSO DE POSGRADO

1. Denominación inequívoca de la actividad

Programa de Posgrado en Orientación y Desarrollo Profesional en Psicología: Transición al ejercicio, actuación y proyección profesional.

2. Nómina de los docentes responsables y de los docentes colaboradores de la actividad, especificando la categoría docente que poseen o en la que serán designados.

Responsable: Dra. Lic. Prof. Celeste Bogetti

Colaboradora: Lic. Prof. María Leticia Solano

3. Breve fundamento de la actividad. Objetivos. Contenidos mínimos, bibliografía y Programa analítico.

"Me recibí... ¿y ahora qué?"; "Terminé de cursar... no sé a qué rama psi voy a dedicarme"; "Me interesa aquella área de desempeño: ¿por dónde empiezo?"; "Mi trabajo actual me sirvió para pagarme los estudios, ahora quiero trabajar de lo que estudié"; "Busco trabajo: soy Lic. en Psicología".

La transición universidad - ejercicio profesional, la búsqueda del primer empleo o un cambio de ciclo o área de actuación conllevan matices emocionales, económicos, familiares, sociales, políticos, otros. La **formación de grado en Psicología**, si bien asegura un robusto dominio técnico-científico, requiere de la articulación de competencias estratégicas que permitan en el egreso tramitar la complejidad y la dinámica evolutiva del escenario laboral actual.

Las actividades profesionales reservadas a los títulos de *Psicología* y *Licenciatura en Psicología*¹ presentan características singulares: a diferencia de las disciplinas que pueden iniciarse desde algún *rol practicante* sin titulación, es en la formación de **postgrado** y la correspondiente **matriculación**, donde empieza a hacerse ejercicio pleno del rol profesional.

Los tiempos de iniciación al rol pueden generar una brecha de adaptación entre la teoría y la praxis concreta. Transitar esa brecha requiere no solo de la competencia técnica, sino también de la capacidad de:

1. Delimitar una identidad profesional clara (en construcción, dinámica);
2. Mapear un escenario laboral diverso (con diversificación de ámbitos de actuación profesional);
3. Transformar el conocimiento y el bagaje teórico en servicios de valor concretos e íntegros para la sociedad, las organizaciones, las instituciones y las personas.

¹ Actividades profesionales reservadas a los títulos de Lic. en Psicología. Anexo 5 Resolución 343 del Ministerio de Educación: Actividades profesionales reservadas a los títulos de Lic. en Psicología y Psicólogo/a

En ese recorrido no lineal y en el complejo mundo del trabajo se deben tomar **decisiones viables** e implementarlas con la flexibilidad de hacer ajustes sobre la marcha con principios éticos vectores. **Emprender desde lo profesional** implica gestionar tiempos, responsabilidades legales (matrículas, seguros), económicas, establecer encuadres, honorarios, espacios de atención, la presencia; la virtualidad; los nuevos modelos híbridos y el diseño de estrategias de desarrollo sostenible en un marco de **formación continua**.

Este programa se propone como un espacio formativo de posgrado diseñado para Profesionales de la Psicología² que buscan trabajo, atraviesan una transición, un cambio de ciclo o desean reestructurar su práctica de desempeño.

A través del **dispositivo y el enfoque** de la Orientación para el Desarrollo Profesional y la Planificación Estratégica, se trabajará en la construcción activa de la identidad profesional, la integración a diversos ámbitos y también la toma de decisiones vinculada al ejercicio independiente, en instituciones y en organizaciones.

El curso es eminentemente experiencial y práctico: se facilitará una metodología concreta y un *set* de herramientas, estrategias y ejercicios convencionales y actuales para la planificación del propio trayecto e identidad profesional, promoviendo el **paso a la acción** desde una mirada situada en las condiciones reales del campo laboral y a través del proceso individual y grupal de cursado en la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

4. Objetivo General

- Diseñar, planificar y ejecutar estrategias concretas de **inicios y desarrollo profesional sostenibles** para el ejercicio de la Psicología en diversos ámbitos, recorriendo la etapa de egreso o transición laboral con herramientas prácticas que posibiliten una identidad profesional fortalecida.

5. Objetivos Particulares

- **Definir la identidad profesional** y las áreas de especialización dentro de la disciplina psicológica;
- **Mapear el escenario laboral actual de la Psicología**, identificando áreas emergentes, requerimientos institucionales y dinámicas del trabajo independiente;
- **Elaborar un plan de acción concreto que guíe la búsqueda de empleo** (CV, documentos, entrevistas) o el diseño de la práctica independiente (estrategia de servicios);
- **Diseñar un portafolio de servicios profesionales** que traduzca el conocimiento académico en soluciones para consultantes, instituciones, organizaciones y sociedades;

² Como sociedad estamos en procesos de cambio, de inclusión, de diversidad. Deseamos que se vea evidenciado en el lenguaje y los documentos de trabajo. No obstante, hay autorías que no lo expresan en referencias a género masculino y femenino. Es por esto que en los materiales pueden surgir expresiones genéricas y otras donde no se modifiquen definiciones textuales y nominaciones de artículos y libros. Sí en aquellas de producción de quienes presentan la propuesta, con un enfoque de derechos y perspectiva de género.

- **Adquirir herramientas prácticas de gestión profesional**, la formulación de servicios y la comunicación de la propuesta de valor de manera efectiva.

6. Contenidos Mínimos

Módulo 1: Identidad, Ética y Autoconocimiento Estratégico.

Módulo 2: Mapeo Estratégico y propuesta de valor diferenciada.

Módulo 3: Diseño Sostenible del Ejercicio y Herramientas Instrumentales.

Módulo 4: Activación del Plan, red de contactos y relaciones profesionales y oportunidades.

7. Programa analítico y bibliografía

Módulo 1: Identidad, Ética y Autoconocimiento Estratégico

De la academia a la profesión: *¿y ahora qué?* Este eje favorece la construcción activa de la identidad profesional y la toma de decisiones éticas, desde un autoconocimiento estratégico.

Diagnóstico interno para la toma de decisiones.

- La transición Postgrado: El desafío emocional y cognitivo del egreso. La construcción activa de la identidad profesional.
- Análisis Estratégico Personal: Evaluación de valores, intereses y motivaciones. Aplicación de análisis FODA personal para identificar fortalezas diferenciales. Autoeficacia laboral.
- Marco Ético y Legal: El ejercicio profesional bajo el marco ético-deontológico. Límites de la intervención, confidencialidad y la obligatoriedad de la formación continua.
- Herramientas de autocuidado: optimizar la gestión del tiempo y la energía.

Módulo 2: Mapeo Estratégico y propuesta de valor diferenciada

Este eje se enfoca en entender el escenario laboral y definir dónde y cómo posicionarse. Qué se necesita y en qué se puede contribuir desde el rol Psi.

Diagnóstico externo y la definición del *qué hacer*.

- Mapeo del escenario laboral: Análisis de los ámbitos tradicional y emergente. Identificación de roles no tradicionales (ej. gestión del cambio, consultoría, comunicación interna, Experiencia Usuario -UX-, analítica de Recursos Humanos -*People Analytics*-, consultoría en habilidades blandas -*Soft Skills*-).³
- Rol institucional / organizacional: Competencias clave, CV estratégico, presentación en carta y otros documentos de alto impacto. Perfil en portales profesionales y entrevistas de selección.
- Rol independiente (Consultoría/Práctica Privada): Portafolio de Servicios: Herramientas prácticas para diseñar y estructurar servicios (ej. sesiones individuales, consultorías, talleres, proyectos de investigación).

³ Se adoptarán algunas palabras y acepciones propias del campo disciplinar provenientes del idioma inglés con la traducción correspondiente al español. Asimismo, se ofrecen textos y autorías en inglés como bibliografía complementaria que puede ser traducida.

- Construcción de la Propuesta de Valor: transformar las competencias y conocimientos en una oferta de servicios tangible, clara y de alto valor percibido.
- Uso de las TIC (Tecnologías de la Información y de la Comunicación) y de la IA (Inteligencia Artificial).

Módulo 3: Diseño Sostenible del Ejercicio y Herramientas Instrumentales

Este eje es el instrumental, centrado en la **gestión económica, legal y la creación de servicios concretos**.

Planificación económica y documentación.

- Gestión económica: Estructura de costos de la práctica profesional. Honorarios. El Colegio profesional.
- Aspectos Legales y de Gestión: Requisitos de la Matrícula. Herramientas digitales para la gestión (turnos, facturación, comunicaciones).

Módulo 4: Activación del Plan, redes y sostenibilidad profesional

Este eje se enfoca en la **acción, la vinculación con el entorno** y la sostenibilidad a largo plazo.

Acción y retroalimentación para la mejora continua.

- Elaboración del Plan de Desarrollo Profesional (PDP): Integración de los ejes en un plan de acción unificado con metas SMART (a corto, mediano y largo plazo).
- Red de contactos estratégica: redes como construcción de relaciones de reciprocidad y no solo recolección de contactos.
- Comunicación de valor y negociación: el arte de presentar la *Propuesta de Valor (pitch)* de manera concisa. Técnicas para manejar una entrevista/consulta profesional, establecer honorarios y condiciones laborales.
- Estrategias de comunicación profesional: Del CV a las redes sociales.
- Evaluación y adaptación continua: metodologías de revisión y retroalimentación del PDP. Estrategias de adaptación y flexibilidad ante los cambios del entorno profesional.

Bibliografía:

Se proveerá al grupo el material (lecturas, presentaciones en PowerPoint) **estructurado en módulos**, de elaboración propia de la docente que presenta la propuesta. Se tomarán como referencia los siguientes textos y autores, en su totalidad y/o con adaptaciones:

- Alles, Martha (2008). 200 modelos de currículum. Granica: Buenos Aires. Capítulos 1 y 2 (y ejemplos).
- Aisenson, G., Castorina, Elichiry, Lenzi y Schlemenson, S. (2007). Aprendizaje, Sujetos y Escenarios. Investigaciones y Prácticas en Psicología Educativa. Noveduc. Cap. III. Enfoques, objetivos y prácticas de la psicología de la orientación.
- Bandura, A. (ed.) (1997). Autoeficacia: Cómo afrontamos los cambios de la sociedad actual. Descleé De Brouwer, Biblioteca de Psicología. Capítulos 1, 7 y 8.

- Bogetti, C., Piovano Gil, M.C. y Di Doménico, C. (2021). Perspectiva ética de la intervención en orientación vocacional desde la psicología. IV Congreso Iberoamericano de Orientación, 27, 28 y 29 de octubre. AIDOEL.
- Código de Ética del Colegio de Psicólogos de la Provincia de Buenos Aires.
- Código de Ética de la Federación de Psicólogos 1 de la República Argentina (Fe.P.R.A.).
- Hough, Margaret. (1999). Técnicas de Orientación psicológica. Madrid: Narcea, S.A. De Ediciones.
- Kubr, M. (dir.) (1997). La consultoría de empresas: guía para la profesión Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo (OIT), tercera edición (revisada).
- Krumboltz, J. (1996). Una teoría del aprendizaje del asesoramiento de la carrera. Traducción Morales, S. y Castillo, M. Presentado en la 44 Conferencia de la Asociación Internacional de Orientación Escolar y Profesional (AIOSEP): "Guidance and Counseling for the 21th century", en Dublin, Irlanda, julio de 1996.
- Olaz, F. (2003) Modelo social cognitivo del desarrollo de carrera. Evaluar 2003, nº3 (julio). Laboratorio de Evaluación Psicológica y Educativa. Facultad de Psicología Universidad Nacional de Córdoba (Argentina). ISSN N ° 1667-4545.
- Pérez Jauregui, I., Adam, G., Boso, R. (2012). La evaluación psicolaboral. Fundamentos y prácticas. 1ª ed. Buenos Aires, Paidós. Capítulos 2, 3 y 9.
- Porot, D. (1999). Búsqueda de trabajo, solución a un problema. CV Newsletter/Atlántida: Buenos Aires.
- Sánchez García, María Fe (Coord) (2017). Orientación para el Desarrollo Profesional. Madrid, Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).
- Schlemenson, A. (1998). Análisis organizacional y empresa unipersonal: Crisis y conflicto en Contextos Turbulentos. Buenos Aires, Paidós. Capítulos 1, 2 y 3.
- Schlemenson, A. (1990). La perspectiva ética en el análisis organizacional: un compromiso reflexivo con la acción. Buenos Aires, Paidós. Capítulos 1 a 4.
- Super, D. – Bohn, M. (1973). Psicología Ocupacional. México, CECSA. Capítulo 6: Ocupaciones contra carreras.
- Veinsten, S.; Hutler Wolkowicz, C.; Ventura, B.; Yantorno, N. (1998). Proyecto para orientadores. Marymar / Ed. local. Capítulo 1.

Bibliografía complementaria y de referencia:

- Albajari, V., Mames, S. (2006). La evaluación psicológica en selección de personal. Perfiles más frecuentes y técnicas más utilizadas. Buenos Aires, Paidós.
- Blustein, D. L., Lysova, E. I., & Duffy, R. D. (2023). Understanding decent work and meaningful work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 289-314. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921-024847>
- Cohen-Scali, V., Drabik-Podgórna, V., Podgórnny, M., Duarte, M. E., Guichard, J., Aisenson, G., Di Fabio, A., Maree, K., Masdonati, J., Nota, L., Pouyaud, J., Ribeiro, M. A., & San Antonio, D. (2025). New perspectives for Life Design interventions in the Anthropocene context. *Australian Journal of Career Development*, 34(1), 5–17. <https://doi.org/10.1177/10384162241307964>

- De Ansorena Cao, Á. (1996). 15 pasos para la selección de personal con éxito: método e instrumentos. Editorial Paidós Empresa: Buenos Aires.
- Guillén Parra, M. (2006). Ética en las organizaciones. Construyendo confianza. Madrid, Pearson Educación, S.A.
- Lévy Leboyer, C. (1997). Gestión de las competencias. Cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas. Gestión 2000: Barcelona.
- Mobilia, H. (2009). Desarrollo de Habilidades Consultivas. Material de curso. Trivium, Capacitación Empresaria. Buenos Aires.
- Savickas, M. L. (2012). Life Design: A paradigm for career intervention in the 21st century. Journal of Counseling & Development, January 2012, Volume 90. Pp 13-19.
- Savickas, M. L. (2015). Life-Design Counseling Manual. Disponible en: <http://www.vocopher.com/LifeDesign/LifeDesign.pdf>
- Schein, E.H. (1972). Psicología de la organización. Madrid, Prentice Hall International. Cap. 2: Los problemas humanos en las organizaciones.

8. Tipificación de la actividad: Curso de Posgrado.

9. Modalidad de la actividad: A distancia.

10. Metodología de Implementación

La modalidad de cursada será a distancia, utilizando la Plataforma Psicocampus de la Facultad de Psicología, UNMdP y la plataforma Zoom institucional. Se realizarán video conferencias, las cuales serán grabadas y posteriormente subidas. Además, se utilizarán distintos recursos audiovisuales –videos – power point, entre otros a los fines de facilitar el aprendizaje. Está previsto el uso de diferentes recursos de la plataforma, tales como cuestionarios de monitoreo, foros para el intercambio entre todos los participantes del curso, el chat para la comunicación directa con la docente y actividades grupales inter encuentros.

Se trabajará con presentación del material teórico y casos prácticos de módulos de aprendizaje en el formato de experiencias y exposición dialogada, simulaciones y análisis de temas de carácter dinámico y complejo (como son las características del mercado laboral actual y de los perfiles profesionales) propiciando la participación grupal e individual tanto en la sincronía como en la asincronía.

Se dará tratamiento a la resolución de casos centrados en las inquietudes de estudiantes para que, una vez finalizado el Programa, estén en condiciones de identificar grados de ajuste de su propio perfil, fortalezas, aspectos de mejora y emprender su propia búsqueda laboral, cambio de ciclo o área de desempeño.

Recursos gráficos, proyección de videos, cortometrajes, videos organizacionales e institucionales, páginas web, portales digitales, artículos de actualidad y podcast servirán para su posterior análisis y discusión grupal e individual.

Se tendrán en cuenta las siguientes estrategias didácticas activas:

- **Talleres Interactivos:** Sesiones sincrónicas centradas en la discusión, el análisis de casos y la práctica de competencias y habilidades.
- **Aprendizaje grupal entre pares:** Fomento del trabajo en pequeños grupos para compartir experiencias y darse retroalimentación (*feedback*) mutuamente.
- **Plataforma de contenidos:** Uso del entorno virtual de aprendizaje para alojar lecturas, videos, ejercicios y foros de discusión asincrónicos.
- **Proyecto Integrador:** Cada profesional desarrolla un proyecto personal a lo largo del curso (ej. Una propuesta de mejora estratégica en su área, un plan de desarrollo profesional, un esquema de propuesta de intervención, su propio CV, otros a elección) que aplica todas las herramientas y conceptos vistos.

11.Carga horaria total de la actividad, especificando la cantidad de horas presenciales de actividades teóricas, teóricas-prácticas, y prácticas.

27 horas teórico-prácticas distribuidas en seis semanas de cursada.

12.Sistema de evaluación y puntuación.

Condiciones de acreditación de la cursada:

- un mínimo del 75% de participación en actividades sincrónicas o sus instancias equivalentes;
- totalidad de las actividades asincrónicas presentadas y aprobadas;
- aprobación del trabajo final integrador del curso.

Evaluación procesual:

Se considera la **evaluación de proceso, continua y formativa**. Se proveerá a estudiantes actividades, tareas, estudio de casos y resolución de situaciones problemáticas con la articulación e integración teórica correspondiente. Se evalúa:

- Participación activa en clases y foros.
- Entrega de trabajos prácticos, actividades e informes por módulo.
- Elaboración final de un Proyecto Integrador de Desarrollo Profesional, que articule aprendizajes teóricos y prácticos del curso.

Se utilizarán rúbricas y listas de chequeo para dar retroalimentación a participantes.

Criterios de aprobación:

Trabajo final integrador de articulación teórico-práctico. Se solicitará para la aprobación del curso la presentación de un trabajo desarrollado acorde a los criterios de las normas APA 7ta edición o a los modelos de documentos que se faciliten (CV, informes, propuestas consultivas). El trabajo puede desarrollarse en modalidad individual o grupal con un máximo de tres integrantes.

Deberán elegir una temática donde hacer la articulación teórico-práctica de uno o más módulos del curso. Se calificará el trabajo de 1 (uno) a 10 (diez) puntos, siendo la nota de aprobación un

4 (cuatro, equivalente al 60% del trabajo en condiciones). El grupo de estudiantes contará con una consigna, primera instancia de entrega y un recuperatorio.

Se tomarán (entre otros), los siguientes criterios:

- Coherencia entre marco teórico, diagnóstico y propuesta.
- Fundamentación ética y técnica.
- Claridad expositiva y pertinencia contextual.

13. Lugar/es y cronograma de la actividad, indicando fecha de inicio y fin.

Clase	Módulo	Contenidos
1 semana 1	Identidad, Ética y Autoconocimiento Estratégico	La transición Postgrado: El desafío emocional y cognitivo del egreso. La construcción activa de la identidad profesional. Análisis Estratégico Personal: Evaluación de valores, intereses y motivaciones. Aplicación de análisis FODA personal para identificar fortalezas diferenciales. Autoeficacia laboral. Marco Ético y Legal: El ejercicio profesional bajo el marco ético-deontológico. Límites de la intervención, confidencialidad y la obligatoriedad de la formación continua. Herramientas de autocuidado: optimizar la gestión del tiempo y la energía.
2 semana 2	Mapeo Estratégico y propuesta de valor diferenciada.	Mapeo del escenario laboral: Análisis de los ámbitos tradicional y emergente. Identificación de roles no tradicionales. Rol institucional / organizacional: Competencias clave, CV estratégico, presentación en carta y otros documentos de alto impacto. Perfil en portales profesionales y entrevistas de selección. Rol independiente (Consultoría/Práctica Privada): Portafolio de Servicios: Herramientas prácticas para diseñar y estructurar servicios (ej. sesiones individuales, consultorías, talleres, proyectos de investigación). Construcción de la Propuesta de Valor: transformar las competencias y conocimientos en una oferta de servicios tangible, clara y de alto valor percibido. Uso de las TIC (Tecnologías de la Información y de la Comunicación) y de la IA (Inteligencia Artificial).
3 semana 3	Diseño Sostenible del Ejercicio y Herramientas Instrumentales.	Gestión económica: Estructura de costos de la práctica profesional. Honorarios. El Colegio profesional. Aspectos Legales y de Gestión: Requisitos de la Matrícula. Herramientas digitales para la gestión (turnos, facturación, comunicaciones).
4 semana 4	Activación del Plan, red de contactos y relaciones profesionales y oportunidades.	Elaboración del Plan de Desarrollo Profesional (PDP): Integración de los ejes en un plan de acción unificado con metas SMART (a corto, mediano y largo plazo). Red de contactos estratégica: redes como construcción de relaciones de reciprocidad y no solo recolección de contactos. Comunicación de valor y negociación: el arte de presentar la Propuesta de Valor (pitch) de manera concisa. Técnicas para manejar una entrevista/consulta profesional, establecer honorarios y condiciones laborales. Estrategias de comunicación profesional: Del CV a las redes sociales. Evaluación y adaptación continua: metodologías de revisión y retroalimentación del PDP. Estrategias de adaptación y flexibilidad ante los cambios del entorno profesional
5 Semana 5	Cierre de actividad	Integración

Semana 5 y 6	Retroalimentación de la actividad	
-------------------------	--------------------------------------	--

El dictado del curso se realizará a través de entorno virtual de aprendizaje de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata.

14.Presupuesto y arancel de la actividad.

Actividad arancelada

Graduados universitarios: \$143.000, pagaderos en dos cuotas iguales de \$71.500 cada una.

Docentes Unidad Académica: \$115.000, pagaderos en dos cuotas iguales de \$57.500 cada una.

15.Destinatarios: personas graduadas de universidades nacionales (considerar otras) de las carreras de Licenciatura en Psicología y Psicología.

16.Cupo máximo y mínimo:

Cupo mínimo: 10 estudiantes

Cupo máximo: 35 estudiantes