



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**PROYECTO EDUCATIVO DEL PROGRAMA (PEP)
ESPECIALIZACIÓN EN PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES**

Bogotá D.C., Agosto de 2018

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE COLOMBIA

Presidente

EDGAR GOMEZ BETANCOURT

Vicepresidente - Rector

FRANCISCO JOSE GÓMEZ ORTIZ

Vicerrector Administrativo

ÉDGAR GÓMEZ ORTIZ

Vicerrector Académico

ELVERS WILLIAM MEDELLÍN LOZANO

Vicerrector Jurídico y del Medio

EDWIN DE JESÚS HORTA VÁSQUEZ

Vicerrector de Talento Humano

RICARDO LÓPEZ BLUM

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Decanatura

MARÍA IDALY BARRETO GALEANO

Coordinación del Programa

MÓNICA GARCÍA RUBIANO

Coordinación de Planeación y Presupuesto

RUTH MARCELA VELASCO SALAMANCA

Coordinación de Docencia

CARLOS ANTONIO PARDO ADAMES

Dirección de Investigación

JULIÁN CAMILO SARMIENTO

Coordinación de Extensión

KAREN LISETH CABARCAS ACOSTA

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 4 |
| ORGANIZACIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA | 5 |
| ORGANIZACIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES | 7 |
| VISIÓN | 8 |
| SOPORTE ANTROPOLÓGICO | 8 |
| SOPORTE EPISTEMOLÓGICO | 8 |
| OBJETIVOS | 9 |
| CARACTERÍSTICAS CURRICULARES | 10 |
| FUNCIONES SUSTANTIVAS | 13 |
| ENFOQUE PEDAGÓGICO | 14 |
| INTERNACIONALIZACIÓN | 15 |
| BIENESTAR UNIVERSITARIO | 16 |
| PERFIL DE EGRESO | 19 |

INTRODUCCIÓN

El programa de Especialización en Psicología de las Organizaciones fue creado en diciembre de 1993 y comienza su funcionamiento en 1994, durante estos 24 de años ha sido objeto de varias reformas importantes, las cuales han obedecido a necesidades de actualización evidenciadas a partir del conocimiento del estado del arte de la psicología organizacional y al resultado de la constante autoevaluación del programa. La primera de ellas, en el año 2000 (de la quinta a la decimoprimera cohorte); la otra en 2005 (de la duodécima a la decimonovena cohorte) y la última, correspondiente a la implantación del sistema de créditos a partir de 2009 con la cohorte número veinte. En todos los casos se trata de un programa presencia.ⁱ

Primera reforma: se tomó la decisión de llevar el programa a dos semestres de duración y darle una orientación hacia la formación de consultores organizacionales, además de hacer énfasis en el contexto organizacional y geopolítico de la época, por una parte, y en los procesos de recursos humanos en las organizaciones, por la otra.

Segunda reforma: el plan de estudios diseñado en el año 2000 perdió cierta vigencia cinco años después y se hizo necesario hacer algunas modificaciones tendientes a la actualización de los contenidos y enfoque de algunas de sus asignaturas. Por ejemplo, la asignatura denominada “Globalización, cultura y entorno colombiano” fue muy importante en su momento, pero en 2005 el fenómeno de la globalización mundial ya había sido tratado en múltiples y diversos escenarios.

Igualmente, los procesos de gestión humana ya habían sido permeados en su totalidad por el tema de “competencias”, así que resultó perentorio e ineludible incorporarlo de manera visible en el plan de estudios. Por otra parte, los resultados del programa de evaluación de postgrados llevaron a la inclusión de temas complementarios, tales como: el ejercicio de la gerencia y la consultoría, la gestión de remuneración y, aunque pudiese resultar obvio, una mayor profundización interdisciplinar en materia de comportamiento organizacional, haciendo énfasis en el componente psicológico del mismo.

Tercera reforma: de acuerdo con los decretos 2566 de 2003 y 1001 de 2006, la Especialización en Psicología de las Organizaciones se ha estructurado bajo el sistema de créditos académicos.

El documento que se presenta contiene el Proyecto Educativo del Programa de especialización en psicología de las organizaciones de la Universidad Católica de Colombia, elaborado a partir del trabajo conjunto del equipo docente de la Facultad de Psicología.

ORGANIZACIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA

La Facultad de Psicología, por su naturaleza de acuerdo con el Estatuto Orgánico de la Universidad Católica de Colombia, es la Unidad Académica Básica que tiene como función la ejecución de las actividades docentes, investigativas y de servicio relacionadas con los programas académicos. Está compuesta por Unidades Académicas y Administrativas según diversas funciones, así:

Decanatura: unidad encargada de dirigir las estrategias académico administrativas de la Facultad de Psicología bajo los lineamientos institucionales, con el fin de garantizar procesos educativos de alta calidad.

Consejo de Facultad: es un órgano colegiado decisorio de la Facultad en materia de contenidos académico-administrativos.

Comité Curricular y de Aseguramiento de la Calidad: es el órgano colegiado asesor encargado de dar lineamientos curriculares y de alta calidad para el funcionamiento de los programas de la Facultad.

Secretaría Académica: unidad encargada de gestionar procesos académicos relacionados con la organización y el mantenimiento del archivo académico de forma efectiva.

Unidad de Docencia: unidad encargada de la gestión curricular, diseño de planes de estudio y formación de docentes, orientado al perfeccionamiento de procesos pedagógicos y didácticas.

Unidad del CEIPS: unidad encargada de la dirección y articulación de los procesos investigativos con los de docencia y proyección social a través de las líneas de investigación como mecanismo de articulación curricular entre los diferentes niveles de formación.

Comité de Investigaciones de Facultad (CIF): es el órgano asesor del CEIPS en cuanto a la toma de decisiones. Promueve y da cumplimiento a los procesos y políticas de investigación propias de la Universidad y en los diferentes programas de la Facultad.

Unidad de Extensión y Proyección Social: unidad encargada de las actividades de Extensión y Proyección Social de la Facultad de Psicología relacionadas con el desarrollo de programas extracurriculares a través de educación continuada, egresados (empleabilidad), empresa/Estado, emprendimiento y responsabilidad social.

Unidad de Planeación y Presupuesto: unidad encargada de la planeación estratégica de la Facultad, seguimiento a planes de mejoramiento, de desarrollo y de trabajo de los docentes. Al igual que la administración del presupuesto para la ejecución de actividades de plan operativo y de mejoramiento.

Programas de Pregrado y Posgrado: son programas académicos que cumplen actividades a nivel de docencia, investigación y extensión y proyección social, con el fin de garantizar una educación de alta calidad; según lineamientos a nivel institucional, los programas académicos cuentan con un líder que los gestiona a través de una dirección o coordinación según el caso.

Comisión Curricular de Doctorado: es un órgano colegiado técnico-asesor que organiza y controla la actividad curricular del programa de la Facultad, con el fin de garantizar una gestión de alta calidad.

Comisión Doctoral: es un órgano colegiado decisorio del Programa de Doctorado en materia de asuntos académicos.

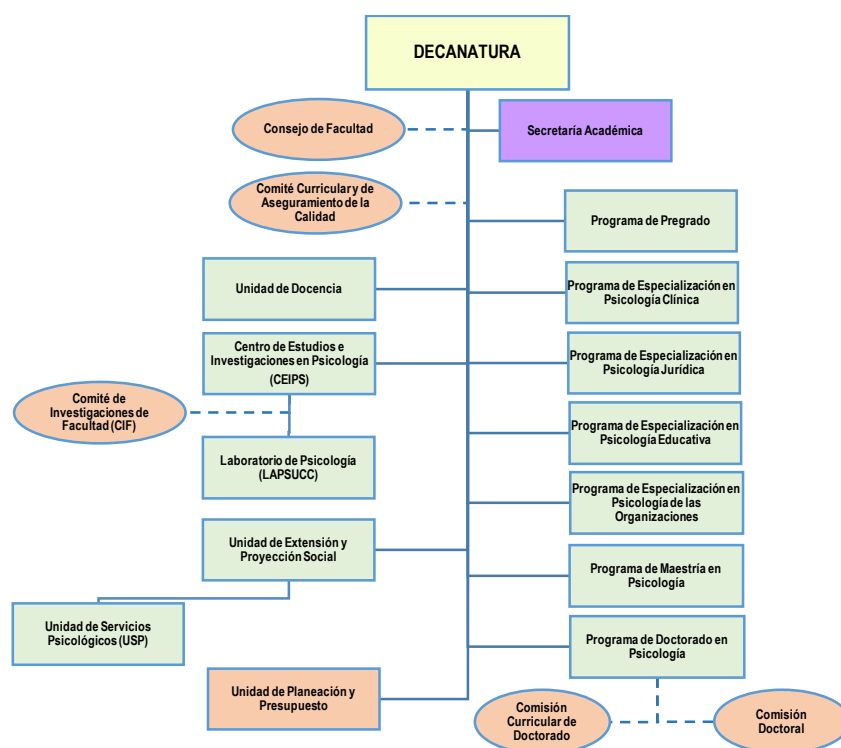


Figura 1. Organigrama de la Facultad de Psicología

Fuente: Facultad de Psicología (2018)

ORGANIZACIÓN ACADÉMICO-ADMINISTRATIVA DEL PROGRAMA DE PSICOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES

La Coordinación del Programa de Especialización en Psicología de las Organizaciones depende directamente de la Decanatura de la Facultad. El grupo de profesores de la especialización dependen de la coordinación del programa.

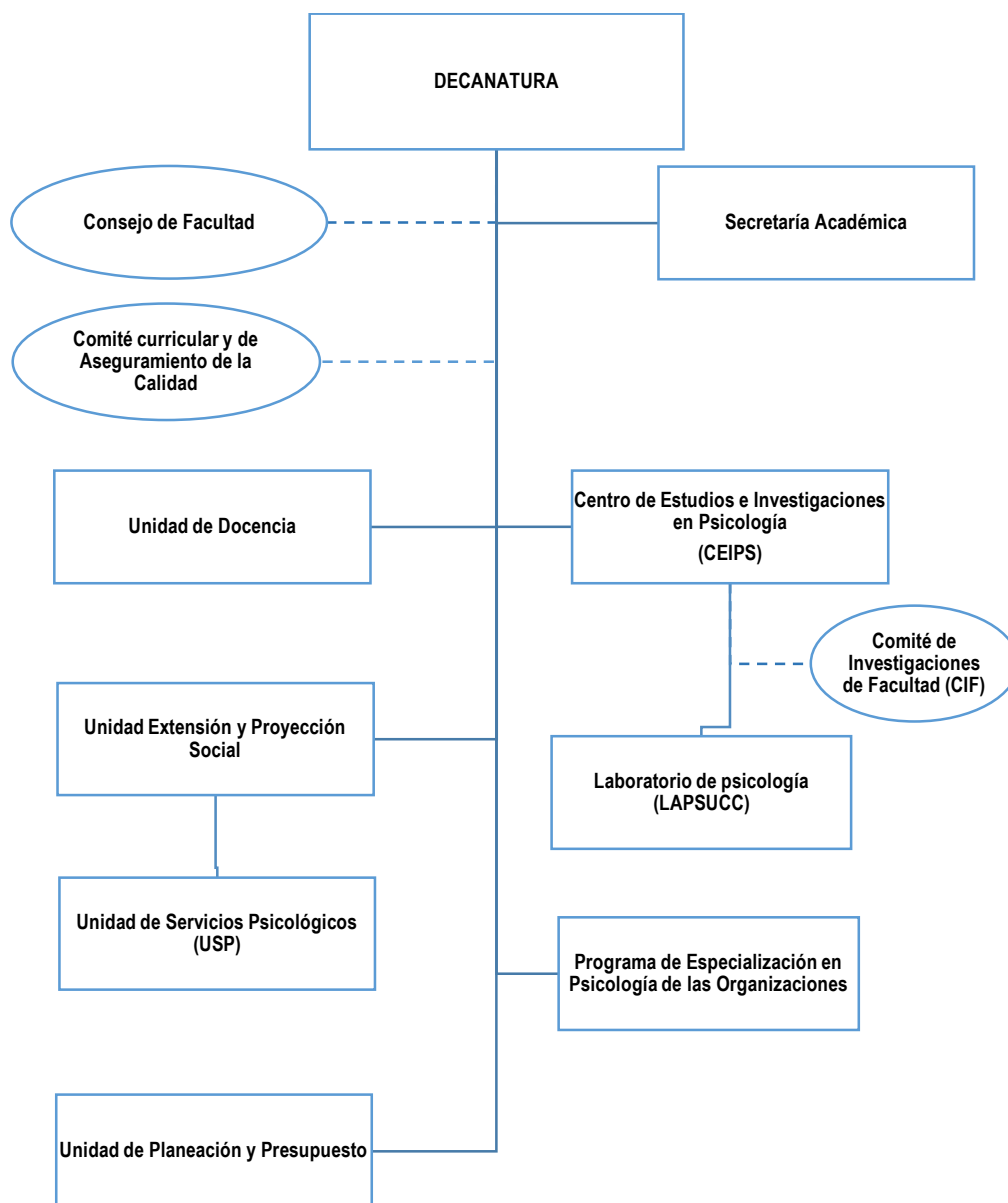


Figura 2. Organigrama del Programa de Especialización en Psicología de las Organizaciones

Fuente: Facultad de Psicología (2018)

MISIÓN

Contribuir al perfeccionamiento de profesionales hacia la consultoría en comportamiento organizacional y gestión del talento humano a través de un ejercicio de reflexión permanente de su rol como agente de cambio, en la búsqueda de soluciones que ayuden al desarrollo de las organizaciones.

VISIÓN

La Especialización en Psicología de las Organizaciones será reconocida a nivel nacional y latinoamericano a partir de sus altos estándares de calidad enmarcados en sus procesos académicos sostenibles y el desarrollo ético de sus profesionales.

SOPORTE ANTROPOLÓGICO

La Especialización en Psicología de las Organizaciones se articula de forma importante con la misión de la Universidad, en tanto se concibe al hombre como dueño de sí mismo y principio de sus actos, con capacidad para captar la verdad, para conocer y poseer la voluntad como libertad o acto mediante los cuales la persona quiere el bien para sí. En esta medida, el fin de la educación es el desarrollo íntegro de la persona humana, en el cual el estudiante es sujeto de su propio proyecto vital, es origen y actor de su propia historia, un ser que es realidad distinta y superior al mundo de los objetos, un ser intelectual y libre, con posibilidades para ordenar, transformar y servirse del mundo que cultiva su interioridad y realiza obras transformadoras.ⁱⁱ

SOPORTE EPISTEMOLÓGICO

La fundamentación teórica del programa de la especialización supone una mirada molar de la psicología organizacional, desde diversos paradigmas, esto es, distintas aproximaciones epistemológicas y teóricas que permitan dar cuenta de la complejidad de los fenómenos allí observados. En este sentido, se encuentran teorías provenientes de corrientes conductuales (tal es el caso de las teorías del aprendizaje organizacional como cambio, la teoría evolucionista del cambio y el comportamiento organizacional positivo) que se sustentan epistemológicamente en el positivismo; posturas sustentadas en la dialéctica (como la teoría dialéctica del cambio); enfoques anclados en los postulados gestálticos (como la teoría de clima organizacional) para no hablar de la gran predominancia que tiene la teoría de sistemas en la comprensión de la organización actual, la cual en

sí misma constituye un nuevo paradigma, dado que no es posible ubicar su naturaleza epistemológica en alguna de los enfoques precedentes.ⁱⁱⁱ

Lo anterior, muestra a la psicología organizacional como una disciplina compleja que debe comprender al hombre organizacional no solamente en su dimensión humana sino ubicado en un macrocontexto social, jurídico, económico, administrativo y comercial, entre otros. Por tanto, la psicología organizacional debe realizar una lectura holista de la realidad de su objeto de estudio integrando perspectivas disciplinarias, interdisciplinarias y transdisciplinarias. Obviamente que, para lograr preparar un profesional con esta cosmovisión de la disciplina, se requiere de un proceso continuado que se dé a través de una serie de fases.

Los anteriores elementos han sido considerados para establecer el soporte sobre el cual se diseñó el programa de Especialización en Psicología de las Organizaciones. Así se considera a la psicología organizacional como un área aplicada de la psicología general (tanto individual como social) pero con un carácter eminentemente interdisciplinario, que articulando los desarrollos teóricos y aplicados de esta con los de otras disciplinas como la administración, el derecho (especialmente en su rama laboral), la sociología, la antropología y la economía, busca describir, explicar y predecir el comportamiento humano en las organizaciones en su interacción con las otras variables organizacionales a fin de desarrollar herramientas que permitan resolver aquellas problemáticas propias de este contexto en las cuales el factor humano está involucrado.

El planteamiento anterior se articula claramente con la fundamentación epistemológica de la Facultad de Psicología de la Universidad Católica de Colombia cuando se argumenta que “el método de la Psicología se torna de múltiples modos (cualitativo y cuantitativo) desde construcciones diversas del conocimiento, atendiendo a la clasificación de Habermas desde sus perspectivas: 1) La empírico-analítica, 2) La social-interpretativa y 3) La crítico-social”.^{iv}

OBJETIVOS

El programa de Especialización en Psicología de las Organizaciones tiene como propósito de formación, el desarrollo de la praxis profesional de los estudiantes en los siguientes aspectos:

1. Cualificar el ejercicio profesional de los estudiantes en las organizaciones mediante el acceso al conocimiento de frontera en aspectos relacionados con el estudio, diagnóstico y gestión del comportamiento humano en contextos laborales.

2. Iniciar una carrera profesional en el campo de la consultoría a partir de la experiencia y conocimientos obtenidos en su práctica especializada realizada en una organización del país.
3. Desarrollar competencias profesionales especializadas para dirigir, asesorar y ejecutar estratégicamente procesos de gestión del talento humano en las organizaciones.
4. Consolidar una actitud positiva hacia la investigación científica, en el campo de la psicología organizacional, mediante la formación derivada de la participación en proyectos liderados por investigadores expertos.

Para el logro de estos objetivos el programa de especialización asume la formación de los estudiantes desde una perspectiva disciplinar de dominio conceptual, apropiación de técnicas y desarrollo de habilidades para el ejercicio en contextos disciplinares particulares que se articula con la visión de competencias de la universidad, diferenciadas en generales y específicas^v. El programa se identifica y articula con la propuesta de competencias generales de la Universidad Católica de Colombia que define las siguientes: aprendizaje autónomo, trabajo colaborativo, innovación, creatividad, habilidades de investigación, razonamiento cuantitativo, habilidades comunicativas, despliegue del proyecto de vida y apertura a la trascendencia. En lo que se refiere a las competencias específicas el programa desarrolla las profesionales y las disciplinares.

CARACTERÍSTICAS CURRICULARES

El plan de estudios de la Especialización en Psicología de las Organizaciones considera tres componentes a saber:

1. Componente de fundamentación: se ocupa principalmente de los aspectos medulares de las organizaciones y el comportamiento humano en este contexto. Contempla el desarrollo de una asignatura denominada comportamiento organizacional con cuatro módulos: uno de teoría organizacional y tres de comportamiento organizacional. El primero pretende sentar las bases conceptuales sobre los aspectos fundamentales de la evolución histórica de las teorías acerca de las organizaciones. Los otros tres módulos, abordan la naturaleza e interacción de las variables humanas que participan en la estructura y dinámica general de las organizaciones, haciendo énfasis en los componentes psicológicos de las mismas, en los tres niveles en los cuales generalmente se aborda el estudio del comportamiento organizacional: la organización, los grupos y los individuos.

2. **Componente Profesional:** está dirigido a profundizar en aspectos teórico-prácticos que posibiliten una praxis especializada y actualizada de la consultoría organizacional y la gestión del talento humano en las organizaciones. Se busca generar en los estudiantes pensamiento estratégico con un abordaje holista de los procesos en los cuales el talento humano es el factor clave para la supervivencia, crecimiento y desarrollo de las organizaciones. Así pues, en cada una de las asignaturas se pretende orientar a los estudiantes hacia una actitud de consultor, estrategia o directivo sustentada en solidez conceptual y el desarrollo de competencias claves en los siguientes campos del saber organizacional, articulados en asignaturas, así: a) consultoría organizacional: con una práctica asesorada en organizaciones reales, en los dos semestres, b) diagnóstico organizacional, con un módulo de naturaleza teórica denominado diagnóstico, intervención y consultoría organizacional y c) gestión del talento humano: con cuatro módulos: planeación y dirección del talento humano, gestión integral por competencias, desarrollo del talento humano y aprendizaje organizacional y gestión del cambio organizacional.
3. **Componente Investigativo:** este componente pretende brindar algunas bases epistemológicas y metodológicas de la investigación en psicología organizacional. Contempla en primer semestre dos módulos teórico-prácticos de investigación en psicología organizacional: cuantitativa y cualitativa. El trabajo de grado permite desarrollar competencias como auxiliares de investigación de proyectos de la línea de investigación en psicología organizacional del Centro de Estudios e Investigaciones en Psicología de la facultad de psicología. De esta manera, profundizan en aspectos disciplinares a través de la participación en una investigación reconocida por la comunidad académica. El producto final es un documento de síntesis que consigna el desarrollo de la fase o aspecto de la investigación en la cual el estudiante decidió participar.
4. **Componente electivo:** el programa oferta electivas en las cuales se pueden inscribir estudiantes del programa y de otros programas académicos.

Contenidos temáticos por semestre

La especialización tiene una duración de dos semestres académicos para un total de 26 créditos. Los contenidos se han estructurado por asignaturas, cada una de las cuales puede contener uno o más módulos (ver tabla 1).

Tabla 1. Plan de estudios de la Especialización de Psicología de las Organizaciones

| COMPONENTES | ASIGNATURAS – CRÉDITOS | MÓDULOS | HORAS CON ACOMPANAMIENTO DOCENTE | HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE | TOTAL HORAS MODULO |
|------------------------|---|---|--|--------------------------------|--------------------------|
| PRIMER SEMESTRE | | | | | |
| FUNDAMENTACIÓN | COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL - Cuatro (4) créditos | - Teoría Organizacional - Comportamiento Organizacional: el individuo - Comportamiento Organizacional: el grupo - Comportamiento Organizacional: la organización | 64 | 128 | 192 |
| PROFESIONAL | CONSULTORIA ORGANIZACIONAL - Dos (2) créditos | - Práctica especializada en consultoría organizacional | 16 | 80 | 96 |
| | DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL - Dos (2) Créditos | - Diagnóstico, Intervención y Consultoría Organizacional | 32 | 64 | 96 |
| INVESTIGATIVO | TRABAJO DE GRADO - Dos (2) Créditos | - Investigación cualitativa en Psicología Organizacional - Investigación cuantitativa en Psicología Organizacional | 32 | 64 | 96 |
| ELECTIVO | DOS ELECTIVAS - Cuatro (4) Créditos | La oferta puede variar cada semestre | 64 | 128 | 192 |

| COMPONENTES | ASIGNATURAS – CRÉDITOS | MÓDULOS | HORAS CON ACOMPANAMIENTO DOCENTE | HORAS TRABAJO INDEPENDIENTE | TOTAL HORAS MODULO |
|-------------------------------|--|---|--|--------------------------------|--------------------------|
| | | | | | |
| TOTAL PRIMER SEMESTRE | 14 CRÉDITOS - 176 Horas | | 208 | 464 | 672 |
| SEGUNDO SEMESTRE | | | | | |
| PROFESIONAL | GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Cuatro (4) Créditos | - Gestión Integral por Competencias - Planeación y Dirección del Talento Humano - Desarrollo del talento humano y aprendizaje organizacional - Gestión del Cambio Organizacional | 64 | 128 | 192 |
| | CONSULTORÍA ORGANIZACIONAL - Dos (2) Créditos | - Práctica Especializada en Consultoría Organizacional | 16 | 80 | 96 |
| INVESTIGATIVO | TRABAJO DE GRADO - Dos (2) Créditos | - Trabajo de grado | 16 | 80 | 96 |
| ELECTIVO | DOS ELECTIVAS - Cuatro (4) Créditos | La oferta puede variar cada semestre | 64 | 128 | 192 |
| TOTAL SEGUNDO SEMESTRE | 12 CRÉDITOS - 160 Horas | | 160 | 416 | 576 |
| T O T A L | 26 CRÉDITOS – 368 Horas | | 368 | 880 | 1248 |

Fuente: Universidad Católica de Colombia (2017).

FUNCIONES SUSTANTIVAS

La Especialización en Psicología de las Organizaciones en concordancia con los principios y fundamentos del Proyecto Educativo Institucional^{vi}, desarrolla sus funciones sustantivas de la siguiente manera:

La función sustantiva de docencia: se concibe como un proceso participativo, dinámico y de diálogo de la comunidad académica para transmitir conocimiento y desarrollar competencias. Se refiere al proceso de formación, a través de diferentes aproximaciones al conocimiento y al estudiante.

En este proceso intervienen, de manera activa, el equipo docente y los estudiantes, con el apoyo de los medios y el soporte administrativo. El docente de manera propositiva y como integrante de la comunidad académica contribuye al desarrollo de los sumidos y actúa como orientador de los estudiantes en su proceso formativo con el fin de fomentar en ellos la autonomía y la responsabilidad.

La función sustantiva de extensión: la especialización ha venido acercándose al medio a través de los convenios realizados desde la oficina de Extensión y distintas instituciones que atienden poblaciones diversas, consideradas en condición de vulnerabilidad. Estas comunidades se han beneficiado del trabajo realizado por estudiantes y tutores de las especializaciones a través de prácticas profesionales, ejercicios de investigación y consultorías especializadas, realizadas bajo la orientación de tutores expertos en cada campo aplicado.^{vii}

La función sustantiva de investigación: las especializaciones tienen como propósito la cualificación del ejercicio profesional y el desarrollo de competencias que posibiliten el perfeccionamiento en la misma ocupación, profesión, disciplina o en áreas afines o complementarias. Si bien es cierto, la naturaleza de los programas de especialización no se centra en la formación investigativa, se reconoce el alcance de la investigación en términos de tres niveles distintos: a) La investigación formativa y formación para la investigación. b) La investigación para la solución de problemas concretos o para la solución de necesidades. Y, c) la investigación de frontera. Por otro lado, también, identifican las tres formas de investigación: a) La investigación docente, que da lugar a la investigación formativa y a la vez, fortalece las líneas de investigación; aquí el docente es director y responsable del trabajo investigativo. b) La investigación libre, la cual surge de las iniciativas de la comunidad académica individual. Y, c) la investigación asociada a grupos de investigación. La especialización en concordancia con los puntos anteriores da cuenta del compromiso del programa por impulsar el desarrollo de la investigación, como uno de los pilares de la formación del estudiante, a través de la presentación de un trabajo final, debidamente supervisado y asesorado tanto conceptual como metodológicamente.^{viii}

ENFOQUE PEDAGÓGICO

El enfoque pedagógico de la Especialización en Psicología de las Organizaciones se articula con los procesos del currículo institucional y el Proyecto Educativo del Programa de Psicología -PEP- que conciben al estudiante como un participante activo en el proceso de enseñanza-aprendizaje; él le da significado al conocimiento de manera individual y social, partiendo, por una parte, de sus propias

experiencias y visiones del mundo, y por otra, de los nuevos aprendizajes que va adquiriendo. Su acción formativa se centra en el mismo estudiante, en su desarrollo integral y profesional, siempre en coherencia con los principios de la institución.^{ix}

En este marco, el programa de Especialización en Psicología de las Organizaciones establece que el alcance de los objetivos de formación se logra mediante una metodología presencial con estrategias pedagógicas, didácticas y de seguimiento, enmarcadas en un Modelo Pedagógico Integrado^x, el cual se entiende como una propuesta teórico-práctica en la que el estudiante es el centro del proceso de formación; el currículo se desarrolla y actualiza de acuerdo con las exigencias sociales y los cambios en la educación, para ello se toman en cuenta las necesidades, los intereses de los estudiantes los temas y problemas que surgen en los contextos socio-culturales; el conocimiento de la psicología como contribución a la formación personal, ética, académica, social a través del aprendizaje significativo y autónomo.

En coherencia con lo anterior, en la especialización no se asume un único proceso de enseñanza aprendizaje dentro del programa, se han impulsado desde la dirección de la especialización dos aspectos principales: la noción de “aprender haciendo”, pues en los ejercicios de aplicación práctica que realizan en la mayoría de asignaturas y en la práctica especializada en consultoría organizacional los estudiantes tienen la oportunidad de desarrollar las competencias objeto del programa y aplicar en un contexto real los contenidos teóricos y conceptuales propuestos en el plan de estudios. Esto permite la puesta en marcha del segundo aspecto, el “aprendizaje significativo”, ya que, en el escenario de la práctica especializada, los ejercicios y talleres propios de todas las clases y el trabajo investigativo, los estudiantes encuentran espacios que propician la construcción de sentido y el establecimiento de relaciones entre conceptos, teorías, problemas, herramientas y metodologías propias de la psicología organizacional.^{xi}

INTERNACIONALIZACIÓN

El programa de especialización se articula con los lineamientos institucionales de internacionalización con el propósito de proyectarlo en escenarios académicos alrededor de los cuales se fomenta la profundización de experiencias y conocimientos en el campo de aplicación. En este marco, el programa se distingue por relaciones académicas internacionales de apoyo para el desarrollo de los componentes curriculares que favorecen los procesos de enseñanza-aprendizaje,

bilingüismo y la “internacionalización en casa” para promover una visión multicultural de la disciplina y la sociedad.

BIENESTAR UNIVERSITARIO

La Universidad Católica de Colombia cuenta con un marco institucional para la función del Bienestar Universitario, siguiendo los lineamientos establecidos por las políticas del Ministerio de Educación Nacional que orientan la gestión de las IES en Colombia. En esta perspectiva, la Universidad define el Bienestar Universitario como “el conjunto de programas y servicios para toda la comunidad universitaria que, en coherencia con la Misión y el Proyecto Educativo Institucional, buscan mantener el ambiente y las relaciones necesarias para que se cumplan a cabalidad las labores propias del plan de formación”^{xii} y orienta su accionar en cinco dimensiones: espiritual, intelectual, psicológica, corporal y social.

El programa de Especialización en Psicología de las Organizaciones aporta al cumplimiento de los objetivos de bienestar y a la vez es partícipe de ellos como miembro de la comunidad universitaria que es beneficiaria de su gestión. Especialmente en el alcance de los siguientes objetivos a través de acciones propuestas por la Dirección de Bienestar Institucional:

- 1) Promover la armónica convivencia y aportar al desarrollo de culturas de paz.
- 2) Difundir los principios éticos y morales, especialmente el respeto por el otro.
- 3) Aportar en la promoción del sentido de pertenencia.
- 4) Garantizar la igualdad de condiciones y la equidad.
- 5) Realizar actividades de hábitos saludables y desarrollo humano.
- 6) Abordar temas de investigación propios del bienestar.

PERFIL DEL PERSONAL DOCENTE

El perfil definido para los docentes de la facultad en general y específicamente para los de postgrados incluye aspectos clave como los siguientes:^{xiii}

1. Capacidad para organizar de manera secuencial, coherente y pertinente el conocimiento específico del área en la que desempeña dicha labor; así como reconocer y evidenciar la importancia de facilitar la práctica de los contenidos de aprendizaje.
2. Habilidad en el manejo y desarrollo de estrategias de evaluación y capacidad para brindar retroalimentación formativa al estudiante.

3. Capacidad para llevar a cabo un intercambio docente - estudiante que facilite el proceso de construcción del conocimiento y conduzca a la aplicación del mismo a problemas del entorno.
4. Conocimiento y uso adecuado de diversas formas pedagógicas que faciliten el proceso de enseñanza aprendizaje, que soportan una amplia capacidad de innovación y desarrollo de nuevas estrategias pedagógicas.
5. Competencia social que le permita el intercambio efectivo con equipos de trabajo, otros docentes y estudiantes. Así su trato se caracteriza por la habilidad para comunicar de manera oportuna con claridad y suficiencia sus ideas, por su capacidad autocrítica, de conciliación y negociación.
6. Competencias profesionales: Manejo avanzado del conocimiento asociado a la disciplina y a la profesión, reflejado en el grado de experticia y dominio conceptual de la base teórica que soporta su campo de trabajo y enseñanza. Actualización del conocimiento y de la formación docente (aplicación del conocimiento, habilidad en la aplicación o pericia).
7. Cumplimiento de estándares éticos y compromiso institucional.
8. Experiencia profesional destacada en el área de docencia

ADMISIONES Y SELECCIÓN DE ESTUDIANTES

El sistema de admisión tiene un doble objetivo; en primer lugar, corroborar el perfil de los estudiantes preseleccionados para garantizar que en el proceso de formación se cumple con los objetivos propuestos; y en segundo lugar confirmar con los aspirantes, que el programa ofrecido cumple a cabalidad las expectativas de formación que tienen. Es así como en la entrevista se incluye un espacio para dar información detallada sobre la especialización, sus objetivos y características curriculares.^{xiv}

El proceso de admisión y selección se hace en dos fases generales:

Fase 1. Inscripciones: Para efectuar la inscripción al programa el aspirante debe:

1. Diligenciar el formulario de admisión e imprimirlo, que se encuentra en la página Web de la universidad. Y cancelar el valor de la inscripción.
2. Adjuntar los siguientes documentos: a) Dos (2) fotocopias del diploma que acredita el(los) título(s) profesional(es) obtenidos; b) Hoja de vida diligenciada en el formato institucional; c) Fotocopia de los certificados de cursos y seminarios que haya realizado; d) Dos (2) fotografías recientes tamaño 3 x 4; e) Dos fotocopias de la tarjeta profesional; f) Dos fotocopias de la cédula de ciudadanía; y g) Recibo original del pago de inscripción.

Fase 2. Selección de aspirantes: El principal objetivo de la selección de aspirantes es constatar el cumplimiento de los requisitos definidos de acuerdo con el propósito de formación del programa, tal como se expresa en los objetivos generales y se tipifica en el perfil del egresado. Este es un propósito al que se atiende desde la convocatoria misma, dado que en la carpeta de presentación del programa estos son puntos que quedan explícitamente expuestos. Con tal fin, el proceso de selección toma en cuenta la hoja de vida y la entrevista personal. En esta fase se llevan a cabo las siguientes acciones:

1. Revisión de la hoja de vida: este proceso de análisis lo realiza el director de la especialización teniendo en cuenta los elementos de valoración descritos a continuación: a) Tener título profesional universitario en Psicología y/o en áreas profesionales relacionadas con la psicología organizacional, otorgado por Universidades reconocidas por EL ICFES; b) Experiencia laboral en el campo específico asociado a la Especialización en Psicología organizacional.

2. Entrevista grupal o individual con el Director del Programa de Especialización: es un procedimiento fundamental en el cual el estudiante confirma en una comunicación personal con la coordinación de la Especialización, quien previamente ha analizado con detenimiento la hoja de vida, la suficiencia de recursos necesarios para mantener un rendimiento adecuado en sus estudios de especialización, su adecuada ubicación dentro de un área y un campo de trabajo particular que demande conocimientos psicológicos relacionados con el área profesional de especialización; así como la motivación específica de formación en un área profesional definida. Este componente del procedimiento es decisivo dentro del proceso de admisión; sigue un formato de calificación, en el que el entrevistador evalúa diversos aspectos, los cuales valora de acuerdo con criterios definidos en cada uno de los documentos de conformación de cada especialización. Esos aspectos comprenden:

a) Motivación

b) Antecedentes de formación

c) Experiencia

d) Antecedentes de investigación

e) Disponibilidad de tiempo y recursos

f) Claridad sobre los objetivos de los estudios de la especialización.

g) Identificación con las aplicaciones psicológicas en un campo de trabajo

PERFIL DE EGRESO

El especialista en Psicología de las Organizaciones de la Universidad Católica de Colombia está en capacidad de:

1. Analizar y diagnosticar el comportamiento humano en el ámbito laboral, de los individuos, los grupos y las mismas organizaciones, contextualizando su labor en las múltiples dimensiones del entorno.
2. Generar, implementar y evaluar procesos de intervención organizacional, a partir de diagnósticos basados en una aplicación juiciosa del método científico.
3. Planear, dirigir, diseñar e implementar procesos de gestión del talento humano, de manera tal que éstos se articulen y generen valor agregado en el contexto de la plataforma estratégica de las organizaciones.
4. Ejercer como consultor interno o externo, analista, planificador y ejecutor de procesos de cambio, en situaciones donde el talento humano es el factor clave para la supervivencia, crecimiento y desarrollo de las organizaciones.

ESPACIOS FÍSICOS DONDE SE DESARROLLAN LAS ACTIVIDADES ACADÉMICAS Y ADMINISTRATIVA DEL PROGRAMA

Las instalaciones de estructura física, equipos y mobiliario donde se desarrollan las actividades académico-administrativas de la Especialización en Psicología de las organizaciones son amplias, suficientes y adecuadas. Para el desarrollo de las actividades administrativas del Programa, la Facultad de Psicología cuenta con una sede administrativa ubicada en la Avenida Caracas No. 46-22, denominada Sede Psicología, Bloque K. Esta estructura física cuenta con un área total de 682,25m².

Para el desarrollo de las actividades académicas, el Programa cuenta con:

- Aulas de clase con capacidad promedio para 40 estudiantes. Según disponibilidad institucional, las clases se reciben en aulas de la Sede El Claustro (Diagonal 46 A # 15 B – 10); Sede Carrera 13 (Carrera 13 # 47 – 49) o Sede 4 (Carrera 13 # 47 – 30).

- Laboratorios de informática para el desarrollo de clases con uso de software en la Sede El Claustro y Sede Carrera 13.
- Laboratorios de Psicología en la Sede El Claustro (bloques O y R) en los que se ofrece a los estudiantes el espacio para el desarrollo de ejercicios prácticos, pasantías de investigación o participación en proyectos de investigación en la modalidad de auxiliares de investigación.^{xv} En el programa de Especialización en Psicología de las Organizaciones, se hace uso del Laboratorio de psicometría (Centro de consulta y referencia psicométrica), el cual tiene como propósito la medición y evaluación en psicología. Entre sus servicios están: asesorar, orientar y capacitar en el uso y utilidad de los instrumentos de evaluación psicológica al igual que en la construcción de estos a los usuarios internos y externos en los diferentes niveles de formación.
- Auditorios (Paraninfo, Salón Dorado, Sala Azul, Fundadores y Las Torres) y un Centro de Convenciones para el desarrollo de actividades curriculares y extracurriculares especialmente dedicadas a la transferencia de conocimiento y fortalecimiento de las redes académicas y científicas.
- Dos sedes de la Biblioteca, dieciséis salas de cómputo, siete cafeterías y cafés de paso, nueve escenarios deportivos y once espacios de recreación (coros, danzas, juegos y gimnasio).
- Los servicios de bienestar cuentan con un Centro de Pastoral y Capellanía, una Coordinación cultural y deportiva; y la Coordinación de Servicios Asistenciales para estudiantes.
- Servicio de atención de primeros auxilios en las cuatro sedes: edificio Sede Claustro (Diagonal 46 A No.15B-10), en la carrera 13 No. 47-49 Sede carrera 13 y en la Carrera 13 No.47-30 Sede 4, en la Avenida Caracas # 46-72 sede Las Torres, en horario de 7am a 2pm y de 2pm a 10pm.

ⁱ Facultad de Psicología. Universidad Católica de Colombia. (2012). *Renovación registro calificado: Especialización en Psicología de las organizaciones*, p.43. Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia

ⁱⁱ Facultad de Psicología. Universidad Católica de Colombia. (2012). *Renovación registro calificado: Especialización en Psicología de las organizaciones*, p.21. Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia

ⁱⁱⁱ Facultad de Psicología. Universidad Católica de Colombia. (2012). *Renovación registro calificado: Especialización en Psicología de las organizaciones*, p.36. Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia

^{iv} Sarmiento (2010). *Fundamentación epistemológica*. Facultad de psicología. Universidad Católica de Colombia

^v Facultad de Psicología. Universidad Católica de Colombia. (2012). *Renovación registro calificado: Especialización en Psicología de las organizaciones*, p.41. Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia

^{vi} Universidad Católica de Colombia. (2016). Proyecto Educativo Institucional, p.18. Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia

^{vii} Facultad de Psicología. Universidad Católica de Colombia. (2012). *Renovación registro calificado: Especialización en Psicología de las organizaciones*, p. 65. Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia

-
- viii Facultad de Psicología. Universidad Católica de Colombia. (2012). *Renovación registro calificado: Especialización en Psicología de las organizaciones*, p.68. Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia
- ix Facultad de Psicología. Universidad católica de Colombia. (2018). *Propuesta proyecto educativo de la facultad*. (No publicado)
- x Lozano Ardila, M. C. (2014). *Modelo pedagógico integrado*. Facultad de Psicología. Bogotá: Universidad Católica de Colombia (no publicado)
- xi Facultad de Psicología. Universidad Católica de Colombia. (2012). *Renovación registro calificado: Especialización en Psicología de las organizaciones*, p.57. Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia
- xii Universidad Católica de Colombia. (2016). *Marco Institucional de Bienestar Universitario*, p. 9. Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia.
- xiii Facultad de Psicología. Universidad Católica de Colombia. (2012). *Renovación registro calificado: Especialización en Psicología de las organizaciones*, p.66. Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia
- xiv Facultad de Psicología. Universidad Católica de Colombia. (2012). *Renovación registro calificado: Especialización en Psicología de las organizaciones*, p.84. Bogotá: Editorial Universidad Católica de Colombia
- xv La participación de los estudiantes (requisitos) en las actividades de investigación científica se regulan en el Centro de Estudios e Investigaciones en Psicología -CEIPS- en articulación con la Política Institucional de Investigación.