



Facultad de Ciencias de la Educación
Universidad Nacional del Comahue
Irigoyen 2000 - Cipolletti - RN

NOMBRE DE LA ASIGNATURA: PSICOLOGIA LABORAL

AÑO 4°

CARRERA PSICOLOGIA

Ordenanza/s Res.047/15 N°153 Plan Ord. N° 596/04

Cuatrimestre 1°

Año de cursado 2023

Departamento Psicología

Área Practica Profesional

Orientación Laboral

Lic Adriana Gonzalez Flores

INDICE

1 – FUNDAMENTACION

- **Ubicación de la Asignatura en Plan de Plan de Estudios**
- **El trabajo como objeto de estudio**
- **La Psicología Laboral como disciplina y su inclusión en la Formación Profesional del Psicólogo**

2 – OBJETIVOS

3 – CONTENIDOS

- **Organización del Programa**

PROGRAMA ANALÍTICO

I Concepciones a cerca del Trabajo

II Subjetividad y Trabajo: un enfoque desde la salud mental

III La Psicología del Trabajo y la Práctica Profesional del Psicólogo en el ámbito laboral

IV Psicodinámica del Trabajo y Síntomas psico-laborales

V Métodos y Técnicas en Psicología Laboral

4 - PROPUESTA METODOLÓGICA

5 - CONDICIONES DE ACREDITACIÓN

1. FUNDAMENTACION

Ubicación de la Asignatura en Plan de Estudios

La materia Psicología Laboral (Código. 4.30) es de cursado obligatorio y cuatrimestral. Se ubica en el 4to. año de la Carrera de Psicología y se encuentra dentro del Área Práctica Profesional, orientación Laboral.

Las asignaturas correlativas que la preceden son Psicología Social II (Código 2.13) y Evaluación Psicológica II (Código 4.26) y la asignatura que le sucede es la Practica Supervisada de la Orientación Laboral.

El trabajo como objeto de estudio

El trabajo se inscribe como una práctica social, actividad efectiva, transformadora, creativa y cooperativa, social e individual a la vez. El trabajo es fundante de lo humano como ser social e histórico.

“Podemos distinguir al hombre de los animales por la conciencia, por la religión o por lo que se quiera. Pero el hombre mismo se diferencia de los animales a partir del momento en que comienza a producir sus medios de vida, paso éste que se halla condicionado por su organización corpórea. Al producir sus medios de vida, el hombre produce indirectamente su propia vida material” (Marx, 1932)

El trabajo es un fenómeno central en la vida de las personas. Freud en *El Malestar en la Cultura*, caracteriza al trabajo como una técnica fundamental, un modo o vía de orientación de la vida, en tanto, que ninguna otra liga al individuo tan fuertemente a la realidad, a la comunidad humana. Es para Freud, la modalidad de incorporación del hombre a la cultura, a la realidad exterior y socialmente compartida. (Freud, 1929).

En términos de Dejours el trabajo es mediador entre el inconsciente subjetivo y el campo social. A través de él se hace posible el vínculo social. (Dejours, 2001) Entonces, el trabajo tiene una doble condición de posibilidad: para el desarrollo individual y para el desarrollo también, de las sociedades humanas.

Autores como Schlemenson ponderan el valor del trabajo como potenciador del despliegue humano. Las oportunidades de crecer y progresar por medio del trabajo son altamente estructurantes del psiquismo individual, hacen a la integridad personal y a la salud mental. (Schlemenson, 2002).

Investigaciones realizadas para estudiar condiciones de vida y hábitos de personas alojadas en instituciones totales (cárceles, hospitales psiquiátricos) ponen de relieve la importancia del trabajo para la implicación subjetiva. La posibilidad de ejercitar un rol que da identidad y pertenencia. Al mismo tiempo, desarrollar autonomía y sentimientos que aumentan la autoestima. (Thomas y Vidal, 2005)

El Centro de Estudios e Investigaciones Laborales- Programas de Investigaciones Económicas sobre Trabajo, Tecnología y Empleo (Neffa, 2003) propone las siguientes reflexiones que conceptualizan al **trabajo humano como una categoría multidimensional** que involucra, en su dimensión objetiva: una actividad socialmente necesaria y trascendente, está orientado a producir algo exterior a la persona, en tanto está orientado hacia otros (dimensión social), requiere un gasto de energía humana e implica un modo particular de relación con la naturaleza. En su dimensión subjetiva: una actividad específicamente humana que va siempre acompañada de sufrimiento o placer, una relación directa y permanente con la vida y salud del trabajador, la posibilidad de contribuir a la realización personal, construir una identidad propia y desarrollar sentimientos de confianza y pertenencia, asumir riesgos, instaurar relaciones interpersonales y construir un colectivo de trabajo.

Aunque también, el trabajo puede ser fuente de sufrimiento psíquico y generador de intenso malestar subjetivo. La psicodinámica del trabajo (Dejours) define al sufrimiento en el trabajo como inherente al sujeto. Y la conquista de la “normalidad” como un esfuerzo de elaboración subjetiva.

La propuesta de esta Cátedra, propone un estudio del concepto Trabajo en dos direcciones:

El Trabajo como categoría socio-histórica, que analiza la evolución de los procesos y modos de organización del trabajo, que va desde los principios tayloristas y las condiciones de producción fordista, la consolidación y el desarrollo del modo de producción capitalista, a la era de la globalización económica, las transformaciones complejas del proceso de trabajo y el surgimiento de un nuevo paradigma productivo. Analiza además, el rol del Estado en nuestro País: estrategias en materia económica, regulación y legislación laboral, derechos e intervención/protección social. El movimiento sindical;

y un estudio del **concepto Trabajo como categoría antropológica**; análisis de las transformaciones históricas del concepto, en tanto actividad humana: las

significaciones y valores, que fue adquiriendo según los estándares y principios de funcionamiento de las distintas sociedades a lo largo de la historia, hasta consolidarse en la centralidad y función en el lazo social que el Trabajo tiene en la actualidad. En los inicios de la humanidad, la función exclusiva del Trabajo radicaba en satisfacer las necesidades básicas de familia y comunidad cerrada, luego el Trabajo, en las sociedades de la antigüedad, quedó circunscripto a la esclavitud y servidumbre, hasta emerger con las características propias del modo de producción capitalista: trabajo abstracto y asalariado (empleo), alienante e enajenado.

El estudio de los modos de producción y tensiones en el **proceso de subjetivación del trabajo**, establece un rico campo de estudio para la Psicología, que intenta intervenir respecto de la problemática de la subjetividad laboral, recuperando la esencia de la naturaleza del trabajo humano, precisamente en la construcción de la identidad y el desarrollo subjetivo, haciendo foco en el valor del trabajo para el proyecto personal y las funciones psicológicas que el trabajo tiene.

La evolución de los procesos y modos de organización del trabajo a partir del desarrollo del modo de producción capitalista han generado transformaciones, en particular durante las últimas décadas, con consecuencias nunca antes vistas en el mundo del trabajo, en un contexto de un hipercapitalismo, globalización y transnacionalización de los procesos productivos, marcado esencialmente por la revolución de las tecnologías de la información y el auge de la inteligencia artificial. El conjunto de estas transformaciones, trajo aparejado grandes cambios y consecuencias sustantivas en la vida de los sujetos trabajadores y la sociedad en su conjunto.

Este contexto complejo, representa verdaderos desafíos para la conceptualización, investigación e intervención en el campo de las problemáticas de la subjetividad laboral y las nuevas formas de organización del trabajo, a saber:

- Crisis del sistema de empleo asalariado; caracterizado por la precarización, informalidad, flexibilización y la tercerización laboral.
- Consolidación de nuevos grupos laboralmente vulnerables respecto de la inserción laboral: Mujeres, Jóvenes, Migrantes, personas con discapacidad, personas trans.

- Incremento de actividades informales y de variantes de trabajo no asalariado: autoempleo y emprendedorismo.
- Existencia de procesos masivos de desempleo y la consecuente exclusión social.
- Configuración nuevas subjetividades laborales.
- Cambios en las representaciones sociales y en los valores asociados al trabajo.
- Cambios relacionados a la incorporación de la robotica y la inteligencia artificial al trabajo.
- Nuevas lecturas y abordajes respecto a la violencia y el acoso en el trabajo.
- Perspectiva de género y trabajo.
- Surgimiento de nuevos modos de padecimiento y sufrimiento psíquico, que incrementaron las psicopatologías del trabajo: estrés, burnout (síndrome del quemado) y violencia laboral en sus distintas manifestaciones (Mobbing, Acoso Laboral).

La Psicología Laboral como disciplina y su inclusión en la Formación Profesional del Psicólogo

Existen diferentes definiciones de la Psicología Laboral o Psicología del Trabajo, en general, todas convergen en destacar que se trata de una ciencia multidisciplinaria de carácter social que investiga y una profesión que aborda problemáticas complejas en torno a fenómenos y síntomas determinados por procesos estructurales del campo del Trabajo. Se ubica en el campo de los fenómenos psíquicos y se nutre de los aportes conceptuales de la Psicología Social, Psicología Comunitaria, Psicología Preventiva, Psicoanálisis, Teoría General de los Sistemas, Teoría Social Marxista, Sociología, Economía, Política, Historia, Estudios sobre Ergonomía y Salud en el Trabajo.

La Psicología del Trabajo configura un amplio campo de teoría, investigación, y aplicación, para el ejercicio profesional del psicólogo, en un ámbito específico, el laboral, ya que estudia e interviene en procesos y problemáticas complejas de producción y reproducción de la subjetividad en contextos organizacionales, institucionales y sociales vinculados al Trabajo.

Tradicionalmente la psicología del trabajo ha quedado asociada a los procesos de RRHH y Gestión Organizacional Empresaria, pero su campo de

estudio, investigación, acción e intervención es en sí mucho más amplio, en tanto abarca en su conjunto, las implicancias subjetivas inherentes al ámbito laboral, ya sea dentro o fuera del contexto de una organización.

Desde la perspectiva histórica, la Psicología del Trabajo, tiene sus antecedentes a principios del Siglo XX, en la Psicología Industrial y la Teoría de la Administración, paradigma economicista e instrumentalista, basado en el objetivo de generar mejores resultados para lograr el aumento de productividad, en detrimento de las condiciones laborales de los trabajadores.

A mediados de Siglo XX, durante la Segunda Guerra Mundial, el ejército estadounidense conformó un equipo de profesionales de la psicología, con el objetivo de diseñar e implementar instrumentos que posibilitaran seleccionar y clasificar a los mejores candidatos, contemplando la medición de inteligencia y otras habilidades requeridas para los programas de adiestramiento militar. Con este procedimiento se incluyeron a miles de reclutas y esta experiencia, constituyó un antecedente fundamental, para el ulterior desarrollo y proliferación del uso de la evaluación psicológica en diversos ámbitos organizacionales y laborales, como método válido y eficiente, para la selección de personal.

Desde mediados de siglo pasado en adelante, la Psicología como ciencia, comienza a tomar cada vez mayor trascendencia en el contexto de las industrias y la organizaciones, ya que aparece el interés por sus saberes y aplicación de métodos específicos resolver los problemas de las personas en los contextos de laborales y el interés por las relaciones interpersonales en las organizaciones, Teoría de las Relaciones Humanas (Elton Mayo).

Durante ese siglo pasado, la Psicología Laboral incursionó en fenómenos tales como la relación entre insatisfacción laboral y distintos cuadros de deterioro físico, enfermedades fisiológicas, psicológicas y psicosomáticas. También se dedicó a estudiar el impacto de las Condiciones y Medio Ambientes de Trabajo (CyMAT) nocivos y alienantes para el trabajador, y su impacto sobre la productividad individual y organizacional. (Zolkower, 2009). Se promovieron investigaciones sobre el análisis de las capacidades, motivaciones e intereses del trabajador, en relación al aumento del ausentismo laboral, el incremento de las tasas de accidentes laborales y los síntomas psíquicos asociados al padecimiento laboral. Se impulsaron también, distintos enfoques para el estudio de medición del

clima laboral, diagnóstico organizacional y evaluación de la satisfacción en el Trabajo.

En la Argentina, desde la línea psicoanalítica y la Psicología Institucional, Bleger, Ulloa y Malfé; y luego Aldo Schlemenson desde el ámbito de la Psicología Organizacional, desarrollaron un campo de estudio específico, con métodos y herramientas que les permitieron, realizar los primeros abordajes en el ámbito local de las organizaciones y en la enseñanza de esta disciplina, en el contexto de la formación universitaria del Licenciado en Psicología.

Sin embargo, ha llevado varios años instalar la especificidad del quehacer profesional del psicólogo laboral en la formación superior. En la actualidad, la mayoría de las Carreras de Psicología de todo el País cuentan con una importante formación en el ámbito laboral, ya sea con materias obligatorias, electivas y prácticas profesionales. Asimismo, se ha ampliado la formación en el posgrado y las distintas líneas de investigación científica en las Universidades. En gran medida, este cambio, ha posibilitado un mayor desarrollo y profesionalización de este campo específico de la práctica profesional, favoreciendo también una mayor inserción del Psicólogo en las organizaciones. Este movimiento, afortunadamente, se ha ido consolidado durante los últimos años en el escenario local, lo que ha generado, amplias oportunidades para el ejercicio de la Psicología en empresas privadas y organismos de gestión gubernamental en el Área o Departamento de Gestión Humana, RRHH o Salud Ocupacional; o como consultor externo, como facilitador de procesos de cambio o instructores en procesos de formación organizacional, entre otras funciones.

El desarrollo y crecimiento de esta disciplina, requiere de un compromiso constante respecto de la reflexión sobre la ética en la praxis del psicólogo del trabajo, en cuanto a métodos, procedimientos y los distintos niveles de análisis profesional que en los procesos de la práctica intervienen; aspectos fundamentales, que será retomados durante la cursada de esta asignatura.

2. OBJETIVOS:

- Establecer la especificidad de la intervención del psicólogo en el ámbito de la Psicología Laboral.

- Transmitir las transformaciones del mundo del trabajo en su dimensión histórico-social y su repercusión en el campo de las problemáticas de la subjetividad laboral.
- Estudiar los Procesos de salud-enfermedad en y por el trabajo.
- Habilitar el desarrollo competencias y habilidades para realizar una investigación en el ámbito laboral.
- Capacitar en los procesos de orientación profesional en el asesoramiento a las organizaciones y en la detección de conflictos institucionales.

3. CONTENIDOS

Organización del Programa

El programa analítico está organizado en cuatro ejes temáticos que serán abordados en los espacios de Teóricos y Comisión de Trabajos Prácticos:

I Concepciones a cerca del Trabajo, II Subjetividad y Trabajo: un enfoque desde la salud mental, III La Psicología del Trabajo y la Práctica Profesional del Psicólogo en el ámbito laboral, IV Psicodinámica del Trabajo y Síntomas psico-laborales; y un eje transversal, V Métodos y Técnicas en Psicología Laboral que incluye la propuesta de la Cátedra para realizar la investigación psico-laboral y se trabajará a lo largo del cursado en el espacio de Taller.

En el programa se especifican, a continuación de cada Eje, los contenidos mínimos sobre los que versa la temática, la bibliografía obligatoria y la complementaria.

Se expone la propuesta metodológica de la Cátedra, donde se detallan los tres espacios pedagógicos para el funcionamiento de la materia, características y modalidad de cada uno: Teóricos, Trabajos Prácticos y Taller.

A continuación, se encuentran explicitados los requisitos y condiciones de acreditación para la promoción y aprobación de la materia.

Finalmente, se incluye un cronograma organizador de cada espacio pedagógico de la materia que contiene: el tema del Eje temático a trabajar, la actividad prevista y la bibliografía de referencia. Si bien el cronograma estipula fechas para el cumplimiento efectivo de la planificación prevista, se tomará

como referencia orientativa en el orden cronológico consecutivo si hubiera alguna suspensión de clases por cualquier motivo.

Al programa general de la materia, se le anexa una Guía explicativa sobre la Investigación Psico- laboral, que incluye las características generales sobre el trabajo grupal y la elaboración de la investigación psico-laboral, la modalidad de trabajo en el espacio de Taller, los objetivos de la investigación en tanto instancia de producción y evaluación grupal, las distintas instancias del Trabajo de Campo, los posibles recursos para abordar la problemática de la investigación y por último, el detalle de los requisitos para la presentación del Informe final de la Investigación Grupal.

PROGRAMA ANALÍTICO

I Concepciones a cerca del Trabajo.

- Concepto de Trabajo.
- Las transformaciones históricas en la centralidad del Trabajo: actividad humana y su función en el lazo social.
- La evolución de los procesos y modos de organización del trabajo a partir del desarrollo del modo de producción capitalista.
- Trabajo y empleo.
- Reseña sobre la perspectiva del Trabajo en la Argentina y Rol del Estado
- El rol del trabajo en las sociedades contemporáneas: Nuevo Capitalismo y formas de organización del trabajo.
- Precarización, informalidad, flexibilización y desempleo.
- Globalización y transnacionalización de los procesos productivos. La revolución de las tecnologías de la información.

Bibliografía Obligatoria:

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

Alonzo, C. (2011). Los distintos enfoques sobre el trabajo humano. En Profesor Claudio Alonzo y Equipo (Comps.), Cuadernos de Psicología del Trabajo: "Psicología del Trabajo – Cátedra II" (pp. 53-89). Buenos Aires, Argentina: JCE Ediciones.

Antunes, Ricardo (2000) La Metamorfosis en el mundo del Trabajo. Revista Nomadas, N° 28.

Del Bono A.; Quaranta G. (comp.) (2010) *Convivir con la incertidumbre. Aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en la Argentina*. Cap. 5. Colección textos del Bicentenario. Ciccus / CEIL-PIETTE. Buenos Aires.

Lenzberg, A. (2016) El Trabajo según Marx. Ficha de Cátedra Psicología del Trabajo 2 –UBA

Mallardi, Manuel (2012): Cuestión social y cotidiano. Implicancias objetivas y subjetivas de la sociabilidad capitalista. CEIPIL, Tandil. Cap. I

Neffa, J. (2003): El trabajo Humano. Contribuciones al estudio de un valor que pertenece. Ed. Lumen. Bs As. Primera Parte. PP 62 – 93.

Neffa, J.C. (1999): Actividad, Trabajo y Empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate [En línea] Orientación y Sociedad 1. FaHCE. Buenos Aires

Bibliografía complementaria:

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

Castel, R. (1997) La Metamorfosis de la Cuestión Social. Paidós, Buenos Aires.

Castells, M. (2002) “La revolución de la tecnologías de la información”, en La era de la información, economía, sociedad y cultura: la sociedad red, México, Siglo XXI. Capítulo 3 “La empresa red: cultura, instituciones y organizaciones de la economía informacional” (pp.201-254).

De la Garza Toledo, E. (2009): “Hacia un concepto ampliado de trabajo” en Julio César Neffa, Enrique de la Garza Toledo y Leticia Muñiz Terra (comp.) Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales. CLACSO, Buenos Aires.

Hopenhayn, M. (2001): Repensar el Trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto, Buenos Aires, Editorial Norma, Primera Parte: “Historia de un concepto”, 27- 110, Segunda Parte: “Profusión de un concepto” 119-135

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

Müller, A (2002) Desmantelamiento del estado de Bienestar en la Argentina. Cuaderno del CEPED N° 6 CEPED, FCE/UBA Buenos Aires. Parte cuarta y Parte Quinta.

Neffa, J. C. (2010). “El trabajo no registrado como modalidad límite de precariedad” en Mariana Busso y Pablo Pérez (coord.) La corrosión del trabajo.

Estudios sobre informalidad y precariedad laboral. Colección Nuevas Teorías Económicas. CEIL PIETTE CONICET. Editorial Miño y Dávila. Buenos Aires.

Neffa, J. (2003): El trabajo Humano. Contribuciones al estudio de un valor que pertenece. Ed. Lumen. Bs As. Primera Parte

Neffa, J.C. (2018): Modos de Desarrollo, trabajo y empleo en la Argentina (2002-2017). Revista Estado y Políticas Públicas N9. octubre 2017-Abril 2018. Pp93-119. FLACSO. CABA

II Subjetividad y Trabajo: un enfoque desde la salud mental.

- Modos de producción y tensiones en el proceso de subjetivación del trabajo.
- La naturaleza del trabajo humano: construcción de identidad y desarrollo subjetivo. Valor del trabajo en el proyecto personal y las funciones psicológicas del trabajo.
- Consecuencias del desempleo en la salud mental.
- Exclusión social y vulnerabilidad laboral: Los jóvenes y el trabajo, perspectiva de género y población migrante.
- Procesos de subjetivación en el trabajo en el contexto de la cuarta revolución industrial

Bibliografía Obligatoria:

Alonzo, C. (2009): Clima Laboral y Contrato Psicológico: Dos aportes de la psicología en la gestión humana de las organizaciones. Ponencia presentada en VI Jornadas Universitarias y III Congreso Latinoamericano de Psicología del Trabajo de la UBA.

Antunes, R. (2020). ¿Cuál es el futuro del trabajo en la era digital?. Observatorio latinoamericano y caribeño, 4(1), 12-22.

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

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

Halperin, L (2009) Cuestiones de género, mercado laboral y políticas sociales en América Latina. El caso Argentino. Documentos de trabajo N° 13. CEPED, FCE/UBA Buenos Aires. Introducción, Cap 1 y 2.

Hirata, E. y Kergoat, D. (1997) La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio. Buenos Aires. Asociación Trabajo y Sociedad. Pág. 53 a 64

Leibovich de Figueroa, N. y Szabo, P. (2002) "Ecoevaluación psicológica de las estrategias de afrontamiento frente al estresor desempleo: un desafío posible". En Leibovich de Figueroa, N y Schufer, M. (editoras) El malestar y su evaluación en diferentes contextos, Eudeba, Buenos Aires.

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

OIT (2016) Las mujeres en el trabajo Tendencias de 2016. Resumen ejecutivo.

OIT (2017) Conferencia Internacional del Trabajo, 106.^a reunión, 2017 Informe IV Migración laboral: nuevo contexto y desafíos de gobernanza. Caps 1 y 6.

OIT (2016) Perspectivas sociales y del empleo en el mundo 2016: tendencias del empleo juvenil – Resumen ejecutivo.

Ortega, J. y Lenzberg, A. (2017) Jóvenes y Género: una lectura de la categoría "Ni-Ni" en contextos de precariedad laboral. Ponencia IX Congreso internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIV Jornadas de Investigación de la Facultad de Psicología y XIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR "Psicología, Culturas y Nuevas Perspectivas" Buenos Aires, 29 de noviembre a 2 de diciembre de 2017. Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Argentina

Ruiz Moreno, A. (2016) El derecho humano al trabajo de los migrantes. Revista Latinoamericana de Derecho Social, UNAM, Mexico .Junio 2016, N°22.

Schvarstein, L. y Leopold, L. (comp) (2005) Trabajo y subjetividad: entre lo existente y lo necesario. Ed. Paidós Tramas Sociales, Bs. As. Cap. 5

Schlemenson, A. (2002) La estrategia del talento. Paidos, Buenos Aires. Cap 4.

Sauaya, D. (2015) : Salud Mental y Trabajo. Ed Lugar, Buenos Aires, 2003. Cap 1.

Wlosko, M; Ros, C. (2016) Despidos masivos en argentina: Caracterización de la situación y análisis del impacto sobre la salud física y mental.

Bibliografía complementaria:

FLÓREZ-ESTRADA, M. (2007) Economía del género: el valor simbólico y económico de las mujeres. Serie Instituto de Investigaciones Sociales. San José. Costa Rica. Editorial UCR.

Consejería de Empleo y Mujer. Comunidad de Madrid. (2016) Problemas de integración laboral de la mujer. Capítulo I: La incidencia del género en las oportunidades laborales.

Figari, C. (2009) Prácticas hegemónicas corporativas y disciplinamiento laboral: saberes, prácticas y posiciones de los trabajadores en contextos de racionalización y fragmentación en el trabajo. Buenos Aires. CEIL-PIETTE/CONICET

Finquelievich, Susana; América Latina: Entre el envejecimiento y el tsunami tecnológico. Robótica, inteligencia artificial y trabajo; Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales; 2020; 19-34

Montes Cató, J. (2015): La configuración del poder en los espacios de abajo, dispositivos disciplinarios y resistencias de los trabajadores. Sociología del Trabajo. Nueva época, N° 54.

Nava, Agustín; Naspleda, Federico Daniel; Inteligencia artificial, automatización, reestructuración capitalista y el futuro del trabajo: un estado de la cuestión; Sociedad de Economía Crítica; Cuadernos de Economía Crítica; 6; 12; 1-7-2020; 93-114

Schlemenson, A. (2000) Hombres no trabajando. Artículo Revista Encrucijadas.

Zaldua, G.; Sopransi, Ma. y Longo, R. (2010): Vulnerabilidad, género y prácticas de autonomía en dos organizaciones de trabajadores desocupados en General Mosconi y conurbano bonaerense. En Praxis psicosocial comunitaria en salud.

Campos epistémicos y prácticas participativas. Eudeba, Buenos Aires.

III La Psicología del Trabajo y la Práctica Profesional del Psicólogo en el ámbito laboral

- La Psicología en el ámbito del Trabajo.
- Psicología del Trabajo: Definiciones, antecedentes, investigación y aplicación práctica.
- Quehaceres, incumbencia y ética en el desempeño profesional.
- La organización laboral. Análisis y diagnóstico organizacional
- Intervención y gestión de las personas en las organizaciones.
- Cultura y Clima Organizacional.
- Contrato psicológico.
- Procesos de Capacitación y formación Organizacional. Gestión del talento: Evaluación y Gestión por competencias.
- Intervención en procesos de selección, inserción y reinserción laboral.

Bibliografía Obligatoria:

Alonzo, C. (2011): Roles, prácticas e intervenciones profesionales del psicólogo del trabajo en Cuadernos de Psicología del Trabajo. Psicología del Trabajo – Catedra II. JCE Ediciones, Buenos Aires

Castillo, B. (1971): “El «rol» del psicólogo en el ámbito laboral” en Cuadernos de Psicología Concreta, número 3, Buenos Aires.

Gluschnaider, D.; Gonzalez Flores, A. y Zolkower, M. (2015) Psicología del Trabajo: La complejidad disciplinar y la ética profesional. Revista Confluencias, año 1, número 1. Abril 2015, 1° edición.

Gonzalez Flores, A (2023): Ficha de Catedra. Guia Para el Diseño de Instrumento e Investigacion Organizacional.

Pulido-Martínez, H. C., & Sato, L. (2013). ...Y entonces ¿esto de la crítica qué es? De la relaciones entre la psicología y el mundo del trabajo. Universitas Psychologica, 12(4), 1355-1368.

Schein Edgard: Psicología de la organización. México. Ed. Prentice Hall, 1982.Caps.1 y2.

Schlemenson, Aldo (1987): Análisis organizacional y empresa unipersonal. Crisis y conflictos en contextos turbulentos. Ed. Paidós, Bs. As. Caps. 1 y 2.

Bibliografía Complementaria:

Alles, Martha (2000) *Dirección estratégica de recursos humanos*. Cap. 9. Ed. Granica, Bs. As.

Pulido Martinez, H. (2017) De la relación entre la Psicología y el trabajo a la luz de sus dimensiones coloniales. Revista Estudios de Psicología I Campinas I 34(1) | 5-14 | Enero- Marzo 2017.

Schvarstein, Leonardo (2010): Psicología Social de las organizaciones. Nuevos aportes. Paidos, Buenos Aires.

IV Psicodinámica del Trabajo y Síntomas psico-laborales.

- CYMAT: Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- Psicodinámica del Trabajo. Trabajo y Desgaste Mental.
- Malestar y Sufrimiento Psíquico en el Trabajo. Estrategias de afrontamiento. Defensas colectivas e Ideología defensiva del oficio.
- Violencia y acoso en el mundo del trabajo. Abordajes actuales.
- Síntomas psico-laborales. Estrés y Burn out.
- Maltrato y Violencia Laboral.
- La excelencia: el porvenir de una ilusión. El hombre managerial.

Bibliografía Obligatoria:

Thomas, A. y Vidal, M. (2005) Psicología del Trabajo. Ed. Ad-Hoc. Cap. VII: Riesgo Laboral – Accidentes de Trabajo

Aubert, N. & de Gaulejac, V. (1993) El coste de la excelencia. Capítulos VIII.

Clerc, J. M. (1987): Introducción a las condiciones y el medio ambiente de trabajo. OIT; Ginebra

Celasco, Corvalan et al (2019). Inteligencia artificial y trabajo. Edit. Astrea. CABA.

Congreso de la Nación Argentina. (2018). Ley 27.499 de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27499>

Dejours, Ch. (2001): Trabajo y Desgaste Mental. Lumen, Buenos Aires-Introducción, Capítulos 1, 2 y 3.

Dejours, Ch. (2000): Psicodinámica del trabajo y vínculo social. Rev. Actualidad Psicológica nº 274, marzo de 2000.

Dejours, Ch. (2013) *La banalización de la injusticia social*. Cap. II: “El trabajo entre el sufrimiento y el placer”, y Epílogo de la 2ª ed. ampliada. Colección Psicoanálisis, Sociedad y Cultura. Disponible en <https://www.topia.com.ar/articulos/banalizaci%C3%B3n-injusticia-social>

Hirigoyen, Marie-France (2006): El acoso moral en el trabajo. Ed. Paidós, Bs. As.. Caps. 4,10,13,14 y 15

Leymann, H. (1996): Acoso grupal/moral (“Mobbing”) en el Trabajo. Universidad de Umeá, Suecia.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Recuperado de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2003). Ley 25.689 de promoción del trabajo registrado y prevención del fraude laboral. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-25689-126565>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2012). Ley 26.743 de identidad de género. <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-26743>

Pérez Jáuregui (2005): Estrés laboral y síndrome de Burn-out. Sufrimiento y sinsentido en el trabajo. Estrategias para abordarlos. Psicoteca editorial. Caps. 2y 4

Sicardi, E. (2010): Estrés y burn out. En Filippi, G. y Zubieta (Coord). Psicología y Trabajo, una relación posible. Eudeba, Buenos Aires.

Bibliografía Complementaria:

Bailly Guiho, M.P. y Guillet, D. (1993) Cuando el Trabajo se vuelve droga. En Dsensors, D. y Guiho-Bailly (1998) Organización y trabajo. Asociación Trabajo y Sociedad PIETTE (CONICET) Lumen, Buenos Aires.

Lupano Perugini, Ma. L. y Castro Solano, A. (2016) Perfiles de organizaciones positivas. Análisis de características percibidas según variables individuales, organizacionales y de resultado. Escritos de Psicología, Vol. 9, n° 2, pp. 1-11 Mayo-Agosto 2016.

Leivovich de Figueroa, N. (2009) EL concepto de flow (fluir) en el trabajo. Revista Aristeo, año 1, N° 1. Pag. 93 -105. Eudeba, 2009

Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2002) Código de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional. Aprobado por la Junta Directiva de la Comisión Internacional de Salud Ocupacional (ICOH).

V Métodos y Técnicas en Psicología Laboral

- Investigación e Intervención en Psicología Laboral.
- El diseño de investigación psicolaboral. Sistema y dialéctica de matrices de datos: la arquitectura compleja del objeto de la Psicología Laboral
- Recursos metodológicos: Análisis documental, la observación y la entrevista laboral. Dispositivos grupales: operativos, focales, de discusión, capacitación y assessment center.
- Observables psicolaborales y las distintas formas de intervención.

Bibliografía Obligatoria:

Batthyány, K y Cabrera, M. (Coord.) (2011): Metodología de la investigación en Ciencias. Sociales. Apuntes para un curso inicial. Comisión Sectorial de Enseñanza de la Udelar., Montevideo. Caps IV y V. Disponible en http://cienciassociales.edu.uy/departamentodesociologia/wp-content/uploads/sites/3/2013/archivos/FCS_Batthianny_2011-07-27-imprimir.pdf

Gluschnaider, D. (2017) Guía de Orientación para la elaboración de la Investigación Psicolaboral: Características generales, Instancias del Trabajo de Campo y pautas para la elaboración del Informe final. Ficha de Cátedra.

Gluschnaider, D. y Gonzalez Flores, A (2015): La entrevista y la observación en la Investigación Psicolaboral. Ficha de Cátedra Ps. Laboral Cátedra Zolkower – Carrera de Psicología – FACE - UNCO.

Samaja, J. (2008) Epistemología y Metodología. *Elementos para una teoría de la investigación científica*. EUDEBA; Buenos Aires, 1993. Parte V

Scribano, Adrian: *El proceso de investigación social cualitativo*. Ed. Prometeo, Bs As. Cap 2 y 3.

Bibliografía Complementaria:

Vasilachis, I. (2006) Estrategias de Investigación cualitativa. Gedisa, Mexico. Cap. 1

Zolkower, M. (2006) Metodología Dialéctica de la Investigación Social. Revista Escenarios, de la Facultad de Trabajo Social, nº 13. Septiembre de 2006

Vieytes, R. (2004) Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad. Epistemología y Técnicas. Ed. de las Ciencias, Buenos Aires.

4. PROPUESTA METODOLÓGICA

La propuesta metodológica de la Catedra intenta promover a través de tres espacios pedagógicos diferenciados, el aprendizaje crítico y participativo de una visión de conjunto, contextualizada, integrada, actualizada y orgánica de la Psicología del Trabajo.

- **Teóricos:** Exposiciones dialógicas y explicativas de los diversos ejes del programa temático de la asignatura. Encuentros semanales de tres horas de duración.
- **Comisión de Trabajos Prácticos:** Espacio de integración teórico- práctica, discusión y producción de conocimientos, respecto de los temas y bibliografía seleccionada para cada encuentro. Se pautarán actividades específicas: utilización de guías de lectura, elaboración de mapas o redes conceptuales, recursos visuales y gráficos, trabajo grupal, exposición y socialización. Frecuencia semanal de dos horas de duración.
- **Taller:** Momento de los Trabajos Prácticos dedicado específicamente al desarrollo de los procesos de elaboración del trabajo grupal de investigación. Frecuencia semanal de una hora de duración.

CRONOGRAMA DISTRIBUCION HORARIA		
Cantidad	Actividad	Carga Horaria
13	Teóricos	39
16	Trabajos Prácticos	32
16	Taller	16

2	Exámenes Parciales	6
		TOTAL 96

5. CONDICIONES DE ACREDITACIÓN

PROMOCIÓN CON EXAMEN FINAL

Todo estudiante que cumpla con aspectos aquí mencionados, aprobará los Trabajos Prácticos y estará en condiciones de rendir el examen final (oral) en condición de regular, dentro de los plazos previstos. La aprobación de los trabajos prácticos requiere el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- Asistencia al 70 % y participación activa en las actividades de la comisión de Trabajos Prácticos y Teóricos.
- Aprobación de los dos exámenes parciales individuales escritos, donde se evaluará tanto las actividades elaboradas en el espacio de Trabajos prácticos, así como la comprensión del material bibliográfico de los ejes temáticos, incluidos en el espacio Teóricos y en las comisiones de Trabajos Prácticos. La nota de aprobación mínima deberá ser de 4 (cuatro) puntos.
- Aprobación del trabajo grupal, cuya nota de aprobación mínima será también de 4 (cuatro) puntos.

PROMOCIÓN SIN EXAMEN FINAL

Los estudiantes cursantes podrán optar por esta modalidad en cuyo caso deberán cumplimentar los siguientes requisitos:

- Asistencia al 70 % y participación activa en las actividades de la comisión de Trabajos Prácticos y Teóricos.
- Aprobación de los dos exámenes parciales individuales escritos, donde se evaluará tanto las actividades elaboradas en el espacio de Trabajos prácticos, así como la comprensión del material bibliográfico de los ejes temáticos, incluidos en el espacio Teóricos y en las comisiones de Trabajos Prácticos. La nota de aprobación mínima deberá ser de 7 (siete).
- Aprobación del trabajo grupal, cuya nota de aprobación mínima será también de 7 (siete) puntos.

- Materias correlativas aprobadas con final, a la fecha de finalización de la cursada.

Aquellos estudiantes que no posean los requisitos necesarios al finalizar la cursada, respecto a correlatividades y cursados previos, no podrán acreditar la aprobación (regularidad) o promoción de la materia, ya que no se guardan notas bajo ningún concepto ni excepción.