

Asignatura: Psicología Laboral
Carrera/s: Licenciatura en Relaciones del Trabajo
Ciclo Lectivo: 2016
Docente: Coordinadora Dra. Liliana Ferrari
Carga horaria semanal: 4 horas semanales
Tipo de Asignatura: Asignatura teórica-práctica

Fundamentación:

La materia Psicología laboral se ubica en el cuarto año de la carrera de Licenciatura en Relaciones del Trabajo. Es obligatoria en el plan y supone que los alumnos han cursado y aprobado:

Gestión y Capacitación de Recursos Humanos (Tercer año)

Este programa se sostiene en proporcionar al menos tres posiciones axiológicamente válidas desde las cuales es posible que los profesionales del campo de las relaciones laborales realicen contribuciones efectivas al área: la profesional, la crítica y la transformadora. Tales posiciones no son exclusivas o excluyentes. Alguien puede actuar como profesional en una actividad y sería esperable que realizara luego la actividad crítica de la misma. En el mismo sentido, alguien puede estar impulsado a transformar una realidad laboral en su distribución de poder, pero no podrá hacerlo si no tiene las herramientas profesionales y la estructura de organización necesaria. En todos los casos, se hace imprescindible que los alumnos se formen en las tres posiciones para elegir luego cuál prevalecerá en ellos, sin desconocer los aportes de las otras.

La psicología laboral como área de conocimiento se distingue de la psicología organizacional aunque muchos de sus objetos y problemas resultan comunes para ambas. En efecto, la psicología de las organizaciones aporta a la psicología laboral la noción de 'organización' no sólo como estructura material o sistema estructurante del trabajo, sino que además el concepto de 'organización' se infiltra hasta el modo en que la subjetividad contemporánea se comprende a sí misma. En este sentido, hablamos de 'estar' y 'ser' organizados como una suerte de trabajo sobre sí, que nos convierte en más o menos efectivos para los objetivos que nos proponemos y que se acerca a la concepción de Abraham (2000) en torno al individuo como empresa.

La psicología laboral es entendida aquí como una perspectiva disciplinaria orientada a la identificación, análisis y comprensión de los procesos psíquicos que emergen y actúan sobre las prácticas que las culturas y sociedades identifican como trabajar. Estos procesos psíquicos tienen una expresión material y simbólica tanto en el comportamiento como en la subjetividad de sus agentes, las personas trabajadoras. Así también, son parte fundamental de su estudio los procesos relacionales que las prácticas de trabajo implican, porque son emergentes de un conjunto de interacciones que dan origen a una trama grupal y colectiva pero también la afectan desde la vertiente personal, desde la estructura de normas y diseño del trabajo, y desde las asimetrías de rol y posición entre quienes trabajan.

Objetivos

Que los alumnos:

- Conozcan, interpreten y apliquen correctamente los conceptos específicos de la psicología laboral y sus dimensiones de desarrollo: personal, interactiva, grupal-colectiva, organizacional, del mercado de trabajo, de la sociedad globalizada.
- Comprendan los principales desarrollos y formas de intervención de la psicología laboral, dando cuenta de las herramientas de diagnóstico e aplicación en cada caso y valorando el posicionamiento ético elegido para las mismas.
- Identifiquen los problemas que la sociedad experimenta como emergentes de la actividad laboral, reconociendo en la psicología laboral el aporte de modelos y propuestas de acción que pueden transformar las dificultades existentes y orientarlas en términos de bienestar, satisfacción, realización personal y grupal y dignidad y respeto interpersonal.

Contenidos mínimos:

Introducción a la psicología y su relación con las ciencias del trabajo: Qué es la psicología y cuál es su función en la vida de las personas. Qué es la psicología y cuál es su aporte a las ciencias del trabajo. Qué aporta la psicología al estudio de las organizaciones. El contrato psicológico.

La dimensión psicológica de las personas en la organización: Inteligencias múltiples. La inteligencia emocional. Actitudes y aptitudes en el trabajo.

Una perspectiva psicológica de las organizaciones: Paradigmas organizacionales. Nuevos y viejos modelos de organización. De la supervisión al principio de la autonomía.

La comunicación en la organización y políticas de integración.

Cultura organizacional.

Procesos de motivación.

El proceso de liderazgo en las organizaciones: Teóricas contemporáneas del liderazgo. La flexibilidad del líder.

Salud y trabajo: Psicodinámica del trabajo. Estrés. Burn out. Violencia laboral.

Proceso de selección de personal: Fundamentos, procedimientos, metodologías, herramientas.

Procesos de gestión de desempeño: Evaluación o gestión del desempeño. El Assessment Center como herramienta de evaluación y desarrollo.

Procesos de desarrollo del personal.

Contenidos Temáticos o Unidades:

Unidad I

- Introducción a la psicología y su relación con las ciencias del trabajo:
 - Qué es la psicología y cuál es su función en la vida de las personas.
 - Qué es la psicología y cuál es el aporte a las ciencias del trabajo.

- Qué aporta la psicología al estudio de las organizaciones.
- El contrato psicológico.
- La psicología del trabajo y la investigación:
 - Introducción a los riesgos psicosociales y la salud.

Bibliografía Obligatoria:

Kreps, G. (1995) Comunicar y organizar. En La comunicación en las organizaciones. (pp. 3-25). Wilmington: Addison-Wesley Iberoamericana.

Alcover De La Hera, C. (2002) Definiciones actuales del contrato psicológico. En El contrato Psicológico. (pp. 47-57). España: Ed. Aljibe.

Alcover De La Hera, C. (2002) Las funciones del contrato psicológico. En El contrato Psicológico. (pp. 113-124). España: Ed. Aljibe.

Ferrari, L. (2014) Manuscrito Inédito. La historia de la Psicología del trabajo en Argentina.

Bibliografía de consulta:

Shein, E. (1982) Los problemas humanos en las organizaciones. En Psicología de las organizaciones. (pp. 11-33). México: Editorial Prentice Hall.

Shein, E. (1982) Estructura y función de los grupos. En Psicología de las organizaciones. (pp. 135-159). México: Editorial Prentice Hall.

Abraham, T. (2000). La empresa de vivir. Argentina: Editorial Sudamericana.

Unidad II

- La dimensión psicológica de las personas en la organización:
 - Inteligencias múltiples.
 - La inteligencia emocional.
 - Actitudes y aptitudes en el trabajo.
- La psicología del trabajo y la investigación:
 - Salud y condiciones del trabajo. Presentación del Proyecto PDTs “Los riesgos psicosociales en el trabajo. Relevamiento de la percepción y vivencias por parte de los trabajadores asalariados con vistas a su prevención”

Bibliografía Obligatoria:

Fernández Hernández, M. (1991). Las aptitudes. En Psicología del Trabajo. (pp.45-50) Madrid: Index.

Fernández Hernández, M. (1991). Las actitudes. En Psicología del Trabajo. (pp.131-149) Madrid: Index.

Serieyx, H. (1994). Las lecciones del pensamiento complejo. En El Big Bang de las Organizaciones. (pp. 267-311). Buenos Aires: Granica.

Berrios, M. P. (2009). Inteligencia Emocional en el ámbito laboral. En J. M. Augusto (Dir. y Coord.) Estudios en el ámbito de la inteligencia emocional. (pp.157-173). Servicio de Publicaciones de la Universidad de Jaén.

Bibliografía de consulta:

Gardner, H. (1995). Una versión madurada. Inteligencias Múltiples. La teoría en la práctica. (pp. 31-50). Buenos Aires: Paidós.

De Bono, E. (1989). Diferencias entre el pensamiento lateral y el pensamiento vertical. En El Pensamiento Lateral. (pp.47-55). Buenos Aires: Paidós.

Unidad III

- Una perspectiva psicológica de las organizaciones:
 - Paradigmas organizacionales.
 - Nuevos y viejos modelos de organización.
 - De la supervisión al principio de la autonomía.
- La psicología del trabajo y la investigación:
 - Explorando los riesgos psicosociales en las organizaciones

Bibliografía Obligatoria:

Echeverría, R. (2006). Nacimiento y crisis de la empresa tradicional. En La empresa emergente, la confianza y los desafíos de la transformación. (pp. 23-44). Buenos Aires: Editorial Granica.

Echeverría, R. (2006). Hacia un nuevo modo de hacer empresa. En La empresa emergente, la confianza y los desafíos de la transformación. (pp. 89-102). Buenos Aires: Editorial Granica.

Ferrari Liliana; (2015) PDTS "Los riesgos psicosociales en el trabajo. Relevamiento de la percepción y vivencias por parte de los trabajadores asalariados con vistas a su prevención"

Bibliografía de consulta:

Kreps, G. (1995). Teoría Clásica de la organización. En La comunicación en las organizaciones. (pp. 67-81). Wilmington: Addison-Wesley Iberoamericana.

Kreps, G. (1995). Teoría de las relaciones humanas en la organización. En La comunicación en las organizaciones. (pp. 83-100). Wilmington: Addison-Wesley Iberoamericana.

Kreps, G. (1995). Teoría de sistemas sociales de la organización. En La comunicación en las organizaciones. (pp. 101-112). Wilmington: Addison-Wesley Iberoamericana.

Unidad IV

- La comunicación en la organización y políticas de integración.
- La psicología del trabajo y la investigación:
 - Fundamentos del trabajo de campo en la evaluación de los riesgos psicosociales.
 - Pautas para el trabajo de campo

Bibliografía Obligatoria:

Goldhaber, G. (1990) ¿Qué es la comunicación organizacional? En Comunicación organizacional. (pp. 15-33). México: Edit. Diana Técnico.

Ferrari Liliana, Tirra Andrea (2016) Materiales del Proyecto PDS para el trabajo de campo. Material desarrollado por la cátedra.

Bibliografía de consulta:

Kreps, G. (1995) Sistemas de comunicación interna en las organizaciones. En La comunicación en las organizaciones. (pp. 225-251). Wilmington: Addison-Wesley Iberoamericana.

Unidad V

- Cultura organizacional.
- La psicología del trabajo y la investigación:
 - El rol del encuestador. El valor de los datos. La carga y los controles.

Bibliografía Obligatoria:

Schein, E. (1998) Cultura empresarial: una definición. En La cultura organizacional y el liderazgo. Una Visión dinámica. (pp.19-37). Barcelona: Plaza & Janes.

Bibliografía de consulta:

Napoli, M. L. (2010). Cultura organizacional y liderazgo. En Filippi, G. & Zubieta, E. (Coord.) Psicología y trabajo, una relación posible. (pp.71-92). Buenos Aires: Eudeba

Unidad VI

- Procesos de motivación.
- La psicología del trabajo y la investigación:
 - El procesamiento y análisis de datos.
 - El profesional de las relaciones del trabajo y su formación como investigador.

Bibliografía Obligatoria:

Ferrari, L. (2010). Breve reseña sobre las direcciones de la investigación en torno a la motivación como concepto y como proceso en organizaciones. En Filippi, G. & Zubieta, E. (Coord.) Psicología y trabajo, una relación posible. (pp.149-170). Buenos Aires: Eudeba.

Bibliografía de consulta:

Shein, E. (1982) Supuestos gerenciales sobre la motivación humana. En Psicología de las organizaciones. (pp. 47-68). México: Editorial Prentice Hall.

CLASE 7: PRIMER PARCIAL

Unidad VII

- El proceso de liderazgo en las organizaciones:
 - Teóricas contemporáneas del liderazgo.

- La flexibilidad del líder.

Bibliografía Obligatoria:

Ferrari, L. (2010). Nuevas perspectivas para la comprensión del liderazgo desarrolladas en el ámbito de la psicología del trabajo. En Filippi, G. & Zubieta, E. (Coord.) Psicología y trabajo, una relación posible. (pp. 51-69). Buenos Aires: Eudeba.

Bibliografía de consulta:

Shein, E. (1982) ¿Por qué es tan difícil hacer un análisis del liderazgo? En Psicología de las organizaciones. (pp. 99-106). México: Editorial Prentice Hall.

Shein, E. (1982) Teorías sobre liderazgo y participación. En Psicología de las organizaciones. (pp. 107-130). México: Editorial Prentice Hall.

Unidad VIII (dos clases)

- Salud y trabajo:
 - Psicodinámica del trabajo.
 - Estrés.
 - Burn out.
 - Violencia laboral.

Bibliografía Obligatoria:

Dejours, Ch. (2000). Psicodinámica del trabajo y vínculo social. Actualidad Psicológica, 274, 2-5

Sicardi, E. & Novo, P. (2010). Estrés y burn out. En Filippi, G. & Zubieta, E. (Coord.) Psicología y trabajo, una relación posible (pp. 171-203). Buenos Aires: Eudeba.

Cebey, M.C. & Trotta, M.F. Violencia laboral: un acercamiento conceptual. En Filippi, G. & Zubieta, E. (Coord.) Psicología y trabajo, una relación posible (pp. 259-277). Buenos Aires: Eudeba.

Bibliografía de consulta:

Aubert, N. & De Gaulejac, V. (1993). La búsqueda de la excelencia o el reino de Dios en la empresa. En El Coste de la Excelencia. Del caos a la lógica o de la lógica al caos. (pp.59-72). Buenos Aires: Paidós.

Aubert, N. & De Gaulejac, V. (1993). La movilización psíquica. En El Coste de la Excelencia. Del caos a la lógica o de la lógica al caos. (pp. 105-120). Buenos Aires: Paidós.

Aubert, N. & De Gaulejac, V. (1993). El hombre managerial. En El Coste de la Excelencia. Del caos a la lógica o de la lógica al caos. (pp. 121-135). Buenos Aires: Paidós

Aubert, N. & De Gaulejac, V. (1993). Las enfermedades de la excelencia. En El Coste de la Excelencia. Del caos a la lógica o de la lógica al caos. (pp. 141-167). Buenos Aires: Paidós.

Dejours, Ch. (1998) El factor Humano. Buenos Aires: Lumen Humanitas.

Dejours, Ch. (1992). Trabajo y ansiedad. En Trabajo y Desgaste Mental. (pp. 75-93). Buenos Aires: Lumen Humanitas.

Dejours, C. (1992). Reacciones psicopatológicas a las rupturas involuntarias de la actividad profesional (Jubilación, despido, enfermedad, readaptación). En Trabajo y Desgaste Mental. (pp. 213-229). Buenos Aires: Lumen Humanitas.

Lazarus, R. & Folkman, S. (1986). Estrés y procesos cognitivos. Barcelona: Ediciones Martínez Roca.

Unidad IX

- Proceso de selección de personal:
 - Fundamentos, procedimientos, metodologías, herramientas.

Bibliografía Obligatoria:

Ansorena Cao, A. (1996) Introducción y aspectos generales. En 15 pasos para la selección de personal con éxito. (pp. 19-45). Barcelona: Paidós.

Olaz Capitán, A. J. (2012) Desarrollo metodológico de un Assessment Center basado en un sistema de gestión por competencias. Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales, 24, 197-217. Recuperado de http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/view/4693

Bibliografía de consulta:

Bleger, J. (2006) La entrevista psicológica. En Temas de psicología. Entrevista y grupos. (pp.9-43). Buenos Aires: Edit. Nueva Visión.

Ansorena Cao, A. (1996) 15 pasos para la selección de personal con éxito. Barcelona: Paidós.

Richino, S. (1996) Selección del personal. Buenos Aires: Paidós.

CLASE 12: SEGUNDO PARCIAL

Unidad X

- Procesos de gestión de desempeño:
 - Evaluación o gestión del desempeño.
 - El Assessment Center como herramienta de evaluación y desarrollo.

Bibliografía Obligatoria:

Fernandez M. (2004) Evaluación de desempeño en las organizaciones. Manuscrito inédito, Capacitación y Desarrollo de las Organizaciones. Facultad de Psicología. Universidad de Buenos Aires.

Levy-Leboyer, C. (1997) Qué son las competencias. En Gestión de Competencias. Cómo analizarlas. Cómo evaluarlas. Como desarrollarlas. (35-64) Barcelona: Gestión 2000

Bibliografía de consulta:

Alles, M. (2005) Desarrollo del talento humano. Basado en competencias. Buenos Aires: Granica

Alles, M. (2000) Dirección estratégica de los recursos humanos. Gestión por competencias. Buenos Aires: Granica

Unidad XI

- Procesos de desarrollo del personal.

Bibliografía Obligatoria:

Wolk, L. (2003) El arte de soplar brasas. En Coaching: Al arte de soplar brasas. (pp.21-31). Buenos Aires: edit. Gran Aldea Editores.

Bibliografía de consulta:

Wolk, L. (2003) Ideas fundamentales aprendizaje y responsabilidad. En Coaching: Al arte de soplar brasas. (pp.33-45). Buenos Aires: edit. Gran Aldea Editores

Wolk, L. (2003) Aprendizaje transformacional. En Coaching: Al arte de soplar brasas. (pp.47-53). Buenos Aires: edit. Gran Aldea Editores.

Wolk, L. (2003) Procesos del coaching. Teoría y técnica de la práctica. En Coaching: Al arte de soplar brasas. (pp.105-161). Buenos Aires: edit. Gran Aldea Editores.

CLASE 15: COLOQUIO

CLASE 16: CIERRE

Modalidad de dictado:

El docente presentará los contenidos de cada unidad correspondientes a cada clase promoviendo la interacción activa y colaborativa con los alumnos. Para una mejor participación se requiere por parte de los alumnos la lectura previa la bibliografía oportuna a la unidad.

Se realizarán, a su vez, actividades prácticas destinadas a facilitar la comprensión de la bibliografía y los contenidos presentados a través de análisis de casos y videos, lectura y discusión crítica de artículos de actualidad, rol playing, ejercicios de simulación de casos, técnicas sobre cuestionarios de evaluación. Todas las actividades prácticas fomenten el intercambio de ideas y la reflexión.

Actividades extra-áulicas

Los trabajos de campo estarán referidos a algunas de las técnicas de evaluación de los constructos y las teorías estudiadas: motivación, liderazgo, salud.

Evaluación:

Dos evaluaciones de contenido bajo el formato de parcial individual de carácter no presencial. Una tercera nota se generará en un coloquio posterior al segundo parcial. Finalmente, una cuarta nota obtenida promediando la participación en el trabajo de investigación propuesto que en este año coincidirá con el proyecto PDTs Nro. 422

“Los riesgos psicosociales en el trabajo. Relevamiento de la percepción y vivencias por parte de los trabajadores asalariados con vistas a su prevención” CIN 2015-2017, preparando a los alumnos para desarrollar las competencias del trabajo de campo, el rol del encuestador, el tratamiento de datos y la entrevista.

Régimen de promoción:

Conforme a lo estipulado por el Reglamento Académico de la Universidad Nacional Arturo Jauretche, la aprobación de la asignatura requiere que los estudiantes hayan asistido como mínimo al 75% de las clases consignadas en el presente programa.

La calificación final surgirá del promedio de las instancias antes citadas.

De acuerdo a lo establecido por el reglamento académico de esta universidad, para promover esta asignatura, el estudiante deberá haber obtenido una nota de 6 (seis) o superior en cada una de las evaluaciones parciales y trabajos prácticos y promediar una nota de 7 (siete) o superior. Si la nota es igual o superior a 4 (cuatro) pero menor a 7 (siete) o, si la nota final es superior a 7 (siete) pero las evaluaciones parciales han recibido notas inferiores a 6 (seis), el alumno tendrá la cursada aprobada pero deberá rendir un examen final en las fechas dispuestas por la UNAJ a fin de promover la materia. El final es aprobado con una nota igual o superior a 4 (cuatro).

Cada estudiante contará con la posibilidad de recuperar los exámenes parciales así como la presentación en clase de los trabajos prácticos obligatorios. La calificación obtenida en los recuperatorios, reemplazará a la nota obtenida en el examen parcial desaprobado a los fines de calcular a nota final de la cursada. La reprobación del examen recuperatorio implica la reprobación de la asignatura.