

EXP-UNC:0070682/2012

VISTO:

El programa presentado por la cátedra de **Psicología Laboral** para ser dictado a partir del año lectivo **2013**; y

CONSIDERANDO:

Que el mencionado programa se presentó en tiempo y forma.

Que su presentación se ajusta a lo establecido en la reglamentación vigente, RHCD 550/10.

Por ello, en la sesión del día de la fecha, teniendo en cuenta lo aconsejado por la Comisión de Enseñanza y por unanimidad,

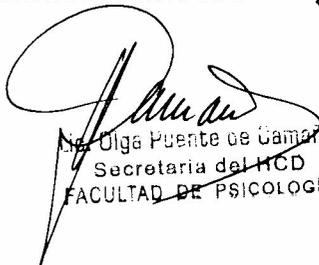
**EL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA
RESUELVE:**

Artículo 1º: Aprobar el programa presentado por la cátedra de **Psicología Laboral** para ser dictado a partir del año lectivo **2013** y que como Anexo forma parte integrante de la presente con 22 fojas útiles.

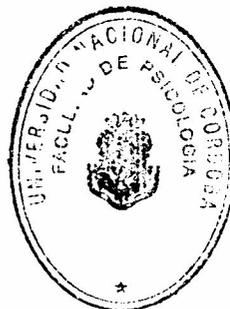
Artículo 2º: Protocolícese, publíquese, comuníquese, notifíquese y archívese.

DADA EN LA SALA DE SESIONES DEL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA A LOS VEINTICINCO DÍAS DEL MES DE FEBRERO DE DOS MIL TRECE.

RESOLUCIÓN Nº: **36**



M^{ra} Olga Puente de Camargo
Secretaria del HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Lic. CLAUDIA TORCOMIAN
DECANA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EXP-UNC:0070682/2012

ANEXO RHCD N° 36

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CORDOBA FACULTAD DE PSICOLOGIA PROGRAMA	
	
ASIGNATURA	CODIGO
PSICOLOGIA LABORAL Sitio web: http://www.psyche.unc.edu.ar/pot E-mail: laboral@psyche.unc.edu.ar	032
PROFESOR A CARGO	AÑOS DE VIGENCIA
ANDREA PUJOL E-mail: apu.jol@psyche.unc.edu.ar	
ASIGNATURAS CORRELATIVAS	
Cód.	Nombre
019	Psicología Social
	Regularizada
Contenidos mínimos	
<ul style="list-style-type: none"> - Concepto de trabajo y significaciones actuales. Globalización. Desregulación, Privatización. Flexibilidad laboral. Sociedad salarial y post-salarial. Paradigmas productivos: taylorismo, fordismo, postfordismo. Morfología actual del trabajo y el empleo. El Estado y la regulación del empleo. Características de los sindicatos en Argentina. - El desarrollo actual de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Cambios paradigmáticos. La articulación trabajo-aprendizaje. Campos de intervención del psicólogo laboral e intervenciones vinculadas. Calificación y competencias. Evaluación de competencias. Formación profesional. Análisis ocupacional y la orientación profesional. Desempleo, precarización y nuevas formas de empleo. Inserción y re-inserción. 	
N° de Resolución HCD de aprobación	

1. FUNDAMENTACIÓN:

El trabajo como práctica social

Esta propuesta curricular toma como premisa básica que el trabajo constituye una práctica social, soporte de interacciones significativas, acción configuradora de lo social y de la subjetividad.

La indagación histórica muestra que la cuestión del trabajo recubre realidades y significaciones muy diferentes según los principios de funcionamiento de las diversas



Dr. Diego Franco de Camaño
Secretaría del HCD
Facultad de Psicología

EXP-UNC:0070682/2012

ANEXO RHCD N° 36

sociedades. La noción de trabajo remite a un concepto complejo -abierto a múltiples significaciones- que exige una mirada crítica.

Esta posición se justifica actualmente en las profundas transformaciones acontecidas en el mundo del trabajo en los últimos cuarenta años, que ponen en cuestión la centralidad del trabajo en la sociedad contemporánea. Para diversos autores el principal desafío político remite hoy a repositionar al trabajo en lo social y reasignarle un lugar significativo como regulador y cohesionador de los lazos sociales; para otros, la centralidad del trabajo/empleo constituye una "ideología" que se hace preciso problematizar e incluso desarticular¹ (De la Garza Toledo, 2001).

Una mirada sobre nuestra cotidianeidad permite valorar estas transformaciones y sus consecuencias. No se trabaja actualmente como hace cincuenta años o incluso treinta años: las empresas, las técnicas, las profesiones, las relaciones sociales han cambiado; y muy especialmente ha cambiado la naturaleza de las situaciones de trabajo que se despliegan en el seno de nuevas configuraciones organizacionales.

Los cambios más significativos remiten a una modificación importante de tareas y procesos derivada de la implantación de nuevas formas de organización del trabajo: organización centrada en proyectos y dirección por objetivos, con apoyo en dispositivos de gestión grupal de las actividades. Este supuesto paso de un contrato psicológico individual a uno grupal, no tiene correlato en la relación laboral porque convive con la individualización progresiva de la relación laboral, que impacta en la acción colectiva fragilizando el lazo social. Se ejerce una presión significativa sobre los actores de trabajo, orientada al desarrollo máximo de la empleabilidad -lo que deriva en una fuerte competencia por oportunidades de empleo escasas- mientras que se promueve la emergencia de nuevos dispositivos organizacionales en red y equipos de trabajo.

El management queda sujeto a lógicas contradictorias: ressignifica la importancia de la subjetividad en el trabajo y a su vez la rechaza, proclama la autonomía y codifica sustantivamente los procesos de trabajo, realza el valor de la comunicación pero invisibiliza la producción de lenguaje vivo. Desde el punto de vista de la subjetividad, la incertidumbre de estas transformaciones implica un alto componente emotivo que desestabiliza los marcos referenciales que orientan a los actores del trabajo. Así, no es posible deducir automáticamente de esta evolución que el trabajo se haya vuelto más inteligente, más rico y más respetuoso de la autonomía de las personas. Angustia, miedo, sufrimiento y frustración constituyen una parte de las consecuencias que surgen de estos cambios.

¹ De la Garza Toledo, E. *Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo*. En: De la Garza Toledo E. y Neffa, J. (comps.). *El trabajo del futuro, el futuro del trabajo*. CLACSO. Bs. As. 2001.

EXP-UNC:0070682/2012

ANEXO RHCD N° 36

Sin embargo, el trabajo sigue constituyendo hoy el principal medio de inserción social. Un análisis de esta realidad, de sus actores, de las reglas de juego que dominan las prácticas, no conduce solo a evidenciar las restricciones que imponen las distintas realidades sino también a hacer visible que los sujetos son protagonistas activos de los cambios que se enfrentan. Enfatizamos así el rol activo del sujeto y del colectivo de trabajo en las situaciones de trabajo, sus posibilidades de afrontar el malestar y de movilizarse creativamente. Al disciplinamiento que impone el contexto actual a los trabajadores, se opone la acción emancipatoria que articula las capacidades de los trabajadores de transformar su realidad.

En este escenario de cambio cabe interrogarse: ¿cómo se efectúan los ajustes y las regulaciones entre los sujetos y el trabajo? El estudio de los procesos de regulación psicosocial en las situaciones de trabajo, concierne a la vez a las modificaciones inducidas por el trabajo y a aquellas resultantes de la acción de los sujetos en su ámbito de desempeño. Se trata entonces de priorizar el análisis del trabajo concreto, de la actividad de sujetos y colectivos profesionales y el abordaje de las marcas que producen las transformaciones a las que hicimos referencia en el desarrollo personal y colectivo.

La comprensión y abordaje de los problemas que enfrentan actualmente los sujetos en la organización del trabajo contemporánea implica poner el foco en las tensiones entre el trabajo como institución histórico-social y la actividad de trabajo como espacio de producción de subjetividad: actividad situada en contexto y mediada por la acción colectiva.

La psicología del trabajo como objeto de enseñanza

El trabajo como objeto de estudio de la psicología, se inscribe hoy en el campo de la psicología del trabajo y de las organizaciones. Esta denominación resulta de la evolución del conocimiento en el campo, que se reflejó históricamente en otras referencias: psicotécnica (1914), psicología industrial (1925), psicología del trabajo (a partir de 1946), y finalmente, psicología del trabajo y de las organizaciones (a partir de 1980), denominación que articula la evolución del conocimiento sobre dos objetos discretos mutuamente implicados² (Brangier, Lancry y Louche, 2011; Bernaud y Lemoine, 2012).

Según la ENOP³ la denominación actual del campo implica tres niveles de análisis: a) La relación del hombre con la tarea o la actividad de trabajo, que implica el estudio de la

² Brangier, E.; Lancry, A. y Louche, C. (eds.) (2011). Les dimensions humaines du travail. Théories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations. PUN. Nancy.

Bernaud, J. y Lemoine, C. (eds.) (2012). *Traité de psychologie du travail et des organisations*. DUNOD. París.

³ Bajo la influencia del proceso de Bologna, la ENOP (European network of organizational and work psychologists), fundada en 1980, plantea actualmente las referencias básicas para una currícula universitaria europea en psicología del trabajo y las organizaciones.

EXP-UNC:0070682/2012

ANEXO RHCD N° 36

actividad de trabajo –material y simbólica- en su contexto; b) La relación entre el sujeto y la organización, considerando la evaluación y desarrollo de dicha relación en sus distintos momentos evolutivos; y c) Las relaciones interpersonales en referencia a la estructura y los dispositivos socio-técnicos de organización, es decir, las comunicaciones, los procesos de decisión y las relaciones de autoridad, los conflictos y el cambio organizacional, la cultura.

La organización actual del plan de estudios de la carrera, permite dar cuenta de manera específica de la dimensión organizacional a través de una materia electiva permanente, por lo que la presente propuesta busca dar cuenta prioritariamente de los dos primeros niveles de análisis, considerándose lo organizacional como microcontexto de las prácticas de trabajo. A su vez, se cuenta con prácticas pre-profesionales en el área y con formación específica en el cuarto nivel, lo que permite a los alumnos un trayecto de especialización consistente en el campo disciplinar.

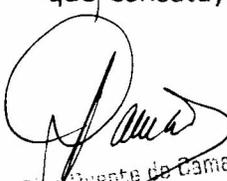
La construcción de una propuesta en el campo de la psicología del trabajo, implica entonces disponer de un marco conceptual que articule una teoría del sujeto, una teoría de la técnica y una teoría de la acción, que ofrezcan soporte y coherencia al planteo, en el sentido de la adquisición de conocimientos teóricos y de criterios para la intervención.

La perspectiva de construcción social de la subjetividad que proponemos, implica recuperar la noción de trabajo desde dos perspectivas: como categoría histórico social y como categoría antropológica; como relación laboral y como actividad humana. Esto implica un posicionamiento respecto de la evolución de la organización del trabajo y de los diversos actores sociales que intervienen en el mundo del trabajo, evolución que moviliza la subjetividad en un sentido emancipatorio y/o la encripta en comportamientos defensivos que pueden estereotiparse.

En tanto actividad humana, para que el trabajo se torne inteligible se hace necesario anclar la mirada en las relaciones entre el sujeto y la tarea/actividad que se expresa en las situaciones de trabajo y enfatizar en los sujetos del trabajo como grupo social –colectivo de trabajo o grupo profesional-, concebidos como protagonistas de una dinámica vincular de comunicación e implicación, de procesos de formación y desarrollo y de movimientos de cooperación y conflicto intra e intergrupales.

Esta perspectiva implica una concepción en la que el sujeto es atravesado por las instituciones y se encuentra inscripto en las tensiones y contradicciones propias del campo social, pero que también evidencia capacidades de agencia articuladas a sus capacidades de aprendizaje, que le posibilitan actuar en las situaciones de trabajo transformándolas con apoyo de la acción colectiva.

Se trata de un sujeto/colectivo capaz de instrumentar la acción en el marco de una práctica que constituye un "sistema de actividad situado". Si pensamos al trabajo como práctica



Lic. Olga Puente de Camaño
Secretaría del RHCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EXP-UNC:0070682/2012

ANEXO RHCD Nº 36

social, no podemos eludir una teoría que entienda a la acción como socialmente situada, y también sujeta a las tradiciones y normas sociales, a los dispositivos de disciplinamiento.

La formación en este campo implica también un posicionamiento respecto de la evolución de la organización del trabajo y de los diversos actores sociales que intervienen en el mundo del trabajo, evolución que moviliza la subjetividad en un sentido emancipatorio y/o la encripta en comportamientos defensivos que pueden estereotiparse.

En lo referido a la concepción de la técnica, se hace preciso recuperar la relación del acto técnico en su relación con el cuerpo, pero superando no sólo la visión instrumental de la técnica sino también aquella que la reduce a su rol protésico a partir de las transformaciones que marcan hoy el campo del conocimiento.

En síntesis, desde el punto de vista de la formación resulta imprescindible considerar la complejidad que adquiere el estudio de las problemáticas organizacionales y del trabajo, y que ninguna de ellas puede ser esclarecida sino a través de los aportes de varias disciplinas: es en los márgenes, en las zonas de pluridisciplinariedad en donde se construyen los nuevos conocimientos.

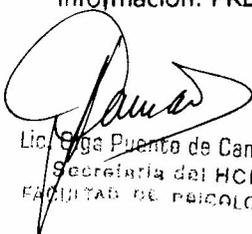
Es importante entonces, no entender a las distintas disciplinas (economía, antropología, sociología, psicología, lingüística, ergonomía, etc.) contribuyendo de manera separada, sino de comprender como cada una interactúa con las otras, identificando las áreas inexploradas y los aportes sustantivos que es preciso poner en tensión, articular, confrontar. Si se convoca a las distintas disciplinas, es posible restituir la pluralidad de miradas que exige la problemática del campo disciplinar, frecuentemente simplificada en algunos discursos actuales sobre el cambio social.

La enseñanza y el aprendizaje en la universidad

En el marco de los cambios que señalamos, el incremento en la producción de conocimiento e información, y la amplitud y velocidad de su difusión, plantean importantes desafíos tanto para la formación ocupacional como para la formación profesional. Las instituciones educativas *"ya no pueden actuar más como si las competencias que forman, o los aprendizajes a que dan lugar, y el tipo de inteligencia que suponen los alumnos, pudieran limitarse a las expectativas formadas durante la Revolución Industrial"* (Brunner, 1999). La situación actual obliga a revisar los saberes que las sociedades deben transmitir y las competencias en las que las instituciones educativas deben formar.

En este sentido, los cambios nos afectan en la medida en que también nuestra profesión - futura profesión de nuestros alumnos- y particularmente la especialidad que nos ocupa, es

¹ Brunner, J.J. (1999). Nuevos escenarios de la educación. Revolución tecnológica y sociedad de la información. PREAL. Santiago de Chile.



Lic. Olga Puente de Camaño
Secretaría del RHC
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EXP-UNC:0070682/2012

ANEXO RHCD Nº 36

atravesada por dichos cambios. En el trabajo con los alumnos, el impacto de los cambios es a la vez obstáculo y posibilidad. Obstáculo para captar y comprender los cambios en su real magnitud y asimilar sus impactos; posibilidad, para indagarlos y abordarlos con una mirada renovada e intentar construir alternativas a las explicaciones existentes, a los modos tradicionales de intervención.

Desde esta perspectiva, cuando muchos conceptos y teorías acuñados durante años son puestos en cuestión y la situación de contexto es inestable, resulta difícil transmitir saberes que se pretendan universales: el momento es propicio para la investigación, el análisis y la reflexión crítica, por lo que recuperar las investigaciones y experiencias académicas y profesionales que se producen, revisando y contrastando sus inferencias teórico-metodológicas, resulta imprescindible.

En este marco, la propuesta debe contribuir a que docentes y alumnos puedan convertirse en interlocutores válidos para una reflexión constructiva sobre el campo de conocimiento que nos convoca, sus problemáticas diversas y sus múltiples ámbitos de intervención. En un espacio como el que describimos la formación profesional es el resultado de un posicionamiento frente a problemas, abordajes teóricos, metodológicos y técnicos que posibilita desarrollar las competencias que requieren los procesos de toma de decisiones de la práctica profesional. En este sentido, la articulación de las prácticas de extensión e investigación en el aula debe constituir un estímulo central para los docentes en su planteo de la enseñanza.

Como se dijo, el proceso de transformación que atraviesa actualmente el mundo del trabajo ha logrado barrer definitivamente los límites –siempre muy cuestionables por cierto-, entre una psicología del trabajo y una psicología de las organizaciones promoviendo un importante consenso acerca de la emergencia de un *"campo interdisciplinar de estudios del trabajo"*⁶ (Lallement, 1994). En esta concepción, el trabajo pasa a ser el eje transversal de un campo interdisciplinario en el que se articulan los aportes de la psicología, la sociología, la ergonomía, la teoría política y la economía; en el que a la psicología le cabe el lugar de considerar el papel de la subjetividad en los procesos de trabajo.

Enseñar en la universidad pública constituye hoy un desafío. Los obstáculos son múltiples: masividad de la matrícula, recursos materiales y humanos escasos, condiciones de trabajo docente altamente desventajosas. A su vez, las metas son claras: mejorar la calidad académica de la formación de grado, incrementar la actividad de postgrado, desarrollar la investigación y vincularse fuertemente a las necesidades sociales a través de actividades de extensión y transferencia.

Los efectos que la masividad ejerce en las condiciones de enseñanza y aprendizaje son múltiples: la pérdida de significatividad del aprendizaje que implica la obligatoriedad de

⁶ Lallement, M. (1994). Travail et emploi: le temps des métamorphoses. Harmattan. Paris.



Universidad
Nacional
de Córdoba



EXP-UNC:0070682/2012

ANEXO RHCD N° 36

asistencia en condiciones masivas, la dificultad de desarrollar procesos de evaluación efectivos, la escasez de tiempo disponible para las actividades de investigación y extensión, la complejización de la gestión administrativa, etc. Estos factores, se traducen en el quehacer cotidiano de la vida universitaria en pérdida de calidad académica y desmotivación de alumnos y docentes.

Desde estas consideraciones, la organización de la cátedra debe apuntar a capitalizar la diversidad de saberes y competencias del plantel docente, optimizando el aprovechamiento de las dedicaciones. Para ello se hace preciso *centralizar* las actividades de diseño curricular y la formación de recursos humanos de cátedra y *descentralizar* la gestión administrativa y la gestión de enseñanza, una vez construidos y consensuados los criterios y estrategias de formación.

Asumimos así que las estrategias de enseñanza constituyen el soporte desde donde se puede articular la salida al problema de la masividad y el desafío de la calidad, cuestiones nodales en la enseñanza en nuestra universidad.

Tanto para la búsqueda de mejoramiento de la calidad como para resistir a los efectos de la masividad, las estrategias deben promover aprendizaje significativo a través del desarrollo de procesos que involucren a individuos, pequeños grupos y grupo clase, facilitando a través de las interacciones, el acceso a niveles sucesivos de apropiación y reelaboración de conocimientos, y garantizando a su vez la calidad de los procesos de evaluación y acreditación.

2. OBJETIVOS:

2.1. Objetivos generales

Los objetivos propuestos se constituyen en ideas fuerza orientadoras del proceso de enseñanza-aprendizaje. A modo de modelo abierto, estimulan la diversidad poniendo el acento tanto en el proceso como en el resultado final. Desde esta perspectiva, pueden ser interpretados como ejes orientadores que abren a distintos procesos y resultados.

- Comprender los cambios -objetivos y subjetivos- que experimenta el mundo del trabajo en un contexto de economía globalizada.
- Recuperar, problematizar y confrontar distintas contribuciones en torno a las distintas escuelas y corrientes psicológicas en el abordaje de la problemática del trabajo.
- Desarrollar habilidades de búsqueda y procesamiento de información sobre el campo profesional con el fin de validar las propias decisiones profesionales.

2.2. Objetivos específicos

- Redimensionar los aportes de la sociología, la economía y la teoría política en el análisis de la realidad del trabajo como práctica social.



Doc. del Frente de Defensa
Secretaría del HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EXP-UNC:0070682/2012

ANEXO RHCD N° 36

- Ejercitar la reflexión crítica sobre experiencias de investigación realizando inferencias válidas para la formación y el ejercicio profesional.
- Favorecer la construcción de la identidad profesional a través de la indagación y exploración crítica de la realidad laboral y de las experiencias de intervención de distintos profesionales, incluyendo el análisis de enfoques y herramientas de intervención.
- Integrar en situaciones concretas las perspectivas de los diferentes campos de conocimiento implicados en la problemática del trabajo, a efectos de facilitar una comprensión más abarcativa de la realidad.
- Estimular el compromiso con la formación profesional a partir de la participación efectiva en el diseño de la propia trayectoria de formación en la asignatura.
- Identificar, a partir de la experiencia de aprendizaje realizada, nuevas temáticas y problemáticas de indagación vinculadas al futuro quehacer profesional.
- Promover el desarrollo de una actitud crítico-constructiva respecto de los desafíos que se plantean al ejercicio de la profesión en distintos contextos laborales.

3. *CONTENIDOS* (Programa analítico)

Eje Teórico-metodológico: Cambios en el mundo del trabajo, subjetividad y prácticas de investigación e intervención

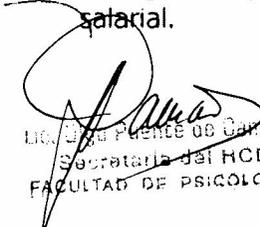
Los contenidos se presentan a través de módulos didácticos, organizados en torno a un eje de problematización de tipo global, y descriptos en función de su pertinencia respecto del enfoque adoptado sobre el campo disciplinar. Al interior de cada módulo se presentan bloques organizadores que facilitan la presentación de los núcleos conceptuales relevantes de cada módulo.

MÓDULO I: EL MUNDO DEL TRABAJO: EMERGENCIAS Y PERSISTENCIAS

El desarrollo de los contenidos del módulo establece las referencias conceptuales básicas para comprender los cambios en el mundo del trabajo a partir de la reconstrucción de sus condiciones de producción. En este contexto, se socializa información válida sobre la dinámica del trabajo y el empleo en el proceso de mundialización de la economía, capitalizando los principales estudios de la sociología del trabajo, de la antropología y de la economía del trabajo y el empleo como marco de análisis para la comprensión de los procesos psico-sociales emergentes.

Bloque A: Concepto de trabajo y significaciones en el escenario actual

1. La crisis del trabajo y el debate en las ciencias sociales. ¿Fin del trabajo? Contradicciones evolutivas: la desocupación y la precarización como fenómenos sociales emergentes y la persistencia del empleo como condición de acceso a la sociedad salarial.



Dr. Jorge Pléncio de Camargo
Secretaría del HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EXP-UNC:0070682/2012

ANEXO RHCD N° 36

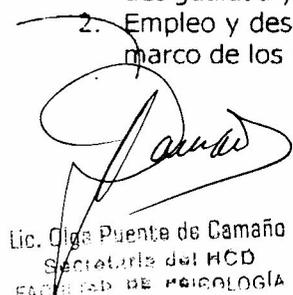
2. Globalización económica y nuevos paradigmas productivos. Paradigmas organizacionales y modelos de gestión del empleo. Los cambios en el management
3. Reconfiguraciones institucionales: el estado, los sindicatos y los nuevos sectores económicos en el marco de la transformación económico-social.
4. Metamorfosis del trabajo, cambios culturales y nuevas subjetividades.

BIBLIOGRAFIA:

- De la Garza Toledo, E. Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo.* En: De la Garza Toledo E. y Neffa, J. (comps.). El trabajo del futuro, el futuro del trabajo. CLACSO. Bs. As. 2001.
- Neffa, J. Crisis y emergencias de nuevos modelos productivos.* En: De la Garza Toledo, E. (comp.) Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. CLACSO. Bs. As. 1999.
- Dubois, P. Las redes de empresas y su impacto sobre la gestión de los recursos humanos.* En: Stanckiewicz, F. Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos. El post Taylorismo, Humanitas, Buenos Aires, 1991.
- Slaughter, J. La producción depurada y los buenos empleos.* En: Reestructuración, Integración y Mercado Laboral. Crecimiento y calidad del empleo en las economías abiertas. OIT. Santiago de Chile. 1998.
- Novick, M. Las nuevas reglas de juego en Argentina. Competitividad y actores sindicales.* En: De la Garza Toledo, E (comp.) Los sindicatos frente a los procesos de transformación política. CLACSO. Bs. As. 2001.
- Bresser-Pereira, L. El asalto al Estado y al mercado: neoliberalismo y teoría económica.* Revista Nueva Sociedad N° 221, mayo-junio de 2009.
- Cristobo, M. El neoliberalismo en Argentina y la profundización de la exclusión y la pobreza.* Revista Márgen N° 55 – Septiembre de 2009.
- García Delgado, D. y Noretto, L. La ciudadanía en una etapa de reconstrucción: imaginarios y desafíos.* Biblioteca Virtual TOP. www.top.org.ar/publicac.htm
- De Sousa Santos, B. Introducción a las epistemologías del sur.* En: De Sousa Santos, B. Una epistemología del sur. Clacso y Siglo XXI. 2009.
- Dubar, C. El trabajo y las identidades profesionales y personales.* En: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 7 N° 13. Bs. As. 2001.
- Sennett, R. Prefacio e Introducción.* En: Sennett, R. La cultura del nuevo capitalismo. Anagrama. Barcelona. 2006.

Bloque B: Procesos emergentes, nuevas formas de trabajo, nuevas formas de integración social

1. Redefinición de exigencias en el empleo, reestructuración del mercado de trabajo, desigualdad y pobreza.
2. Empleo y desempleo. Trabajo, identidad, desarrollo ocupacional y acción colectiva en el marco de los nuevos escenarios.



Lic. Olga Puente de Camaño
Secretaría del HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EXP-UNC:0070682/2012

ANEXO RHCD N° 36

3. Problemas de integración social y conformación de grupos laboralmente vulnerables. Mujeres, jóvenes y migrantes.
4. Los mecanismos de autogestión del trabajo. El centramiento en proyectos laborales diversos y el desarrollo de las capacidades emprendedoras.

BIBLIOGRAFIA:

Pineda Duque, J. El trabajador propietario: identidad y acción colectiva en el sector metalmeccánico. En: De la Garza, E. y Neffa, J. (coord.) Trabajo, identidad y acción colectiva. CLACSO. México. 2010.

Figari, C. Los jóvenes profesionales y la formación del mando en el nuevo orden empresario: agencia simbólica e itinerarios de profesionalización emergentes. 6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 2003.

Balladares, C. De empleados a dueños. Cultura, experiencia(s) y relaciones de alteridad en el proceso de toma y recuperación de una fábrica. 27º Reunión Brasileira de Antropología. Belem do Pará. Brasil. 2010.

Berger, M y Mingo, M. Condiciones de reproducción e inserciones laborales de los trabajadores agrícolas del Valle de Uco, provincia de Mendoza. Revista Theomai. Estudios sobre Sociedad y Desarrollo. N° 24. 2011.

Perelman, M. La construcción de la idea de trabajo digno en los cirujas de la ciudad de Buenos Aires. Revista Intersecciones en Antropología N° 12. 2011. Buenos Aires.

Del Bono, A. Call centers y relaciones de servicio. Reflexiones en torno al trabajo de los agentes de los servicios para exportación. IX Jornadas de Psicología organización del trabajo. Crítica de la cultura organizacional. Claves para cambiar la organización del Trabajo. Psicolibros Universitario. Montevideo. 2008.

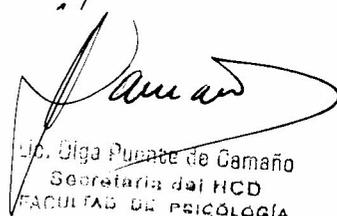
Montes Cató, J. Subordinación y dominación en los espacios de trabajo. Estudio sobre la disciplina y sus formas de expresión. Revista Athenea Digital N° 8: 50-71. Año 2005

Stecher, A; Godoy, L y Toro, J.P. Condiciones y experiencias de trabajo en la sala de venta de un supermercado. Explorando los procesos de flexibilización laboral en el sector del retail en Chile. Revista Polis N° 27. Chile. Año 2010.

MODULO II: EL TRABAJO COMO OBJETO DE INVESTIGACION E INTERVENCION: MODELOS Y ABORDAJES

En este módulo didáctico se contextualiza la problemática del trabajo en dos sentidos: como práctica social y como problemática teórica en el marco de referencia de la psicología social, promoviendo la discusión en torno a los principales paradigmas y a la inscripción de la psicología del trabajo en dichas tradiciones.

El principal objetivo apunta a resignificar el objeto de la asignatura en el marco de los aprendizajes y experiencias previas de los alumnos, a través de la presentación de algunas contribuciones que desde la psicología del trabajo interpelan el perfil de formación y los ámbitos tradicionales y emergentes de inserción profesional.



Lic. Olga Punate de Gamaño
Secretaría del HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Bloque A: Clínicas del trabajo: contribuciones teóricas y metodológicas

1. La problemática del trabajo en la evolución del pensamiento en ciencias sociales: los "estudios del trabajo" como campo interdisciplinar emergente. Discusión epistemológica.
2. El papel del trabajo en la construcción de la subjetividad. Modelos y abordajes psicológicos y psicosociales.
3. Psicodinámica del trabajo y construcción de la identidad. Articulaciones entre aprendizaje y salud en los contextos de trabajo. Clínica psicodinámica.
4. Clínica del trabajo y clínica de la actividad. El trabajo como acción situada y la evolución de la teoría de la actividad en el abordaje de las prácticas de trabajo y el análisis de los oficios. Métodos de autoconfrontación simple y cruzada.

BIBLIOGRAFIA:

- Gonzalez Rey, F. *Cap. 2 "Lo social en la teoría histórico cultural" y Cap. 4 "El sujeto y la subjetividad: su significado para una psicología social de carácter histórico cultural"*. En: Gonzalez Rey, F. *El sujeto y la subjetividad en la psicología social: Un enfoque histórico cultural*. Noveduc. Buenos Aires. 2011.
- Beguín, P y Clot, Y. *La acción situada en el desarrollo de la actividad*. Revista Electrónica @ctivités, volumen 1 N° 2, París, 2004. Traducción del francés de Andrea Pujol.
- Sandoval Moya, J. *Construccionismo, conocimiento y realidad: una lectura crítica desde la psicología social*. En: Revista Mad. N° 23: 31-37. Chile. 2010.
- Dejours, C. *El factor humano*. PIETTE/CONICET. Buenos Aires. 1998.
- Zarifian, P. *Cooperación, competencia y comunicación en el trabajo*. En: Travail et communication. PUF. París. 1996. Traducción de Andrea Pujol para la cátedra de Psicología Laboral.
- Clot, Y. *Cap. 18. Trabajo y sentido del trabajo*. En: Falzón, P. (Dir.). *Manual de ergonomía*. Modus Laborandi; Fundación MAPFRE. Madrid. 2009.
- Falzón, P. *Cap. 1. Naturaleza, objetivos y conocimientos de la ergonomía. Elementos de un análisis cognitivo de la práctica*. En: Falzón, P. (Dir.). *Manual de ergonomía*. Modus Laborandi; Fundación MAPFRE. Madrid. 2009.
- Doppler, F. *Cap. 3. Trabajo y salud*. En: Falzón, P. (Dir.). *Manual de ergonomía*. Modus Laborandi; Fundación MAPFRE. Madrid. 2009.
- Molinier, P. *La psicodinámica del trabajo*. En: DESSORS, Dominique. *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. PIETTE/CONICET. Buenos Aires. 1998.
- Dejours, C. *De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. En: DESSORS, Dominique. *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. PIETTE/CONICET. Buenos Aires. 1998.
- Dejours, C. *Cap. II. El trabajo entre sufrimiento y placer*. En: Dejours, C. *La banalización de la injusticia social*. Topia Editorial. Buenos Aires. 2006.

EXP-UNC:0070682/2012

ANEXO RHCD N° 36

Mendes, A. M. y Reis Araujo, L. *Cap. 2: Por uma clínica psidinâmica do trabalho*. En: Mendes, A. M. y Reis Araujo, L. *Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras*. Ex Libris. Brasília. 2011.

Santos, M. *Análisis psicológico del trabajo: de los conceptos a los métodos*. Revista Laboreal Volumen II N° 1. Lisboa. Año 2006. Traducción del portugués de Andrea Pujol.

Clot, Y. *Segunda Parte: Entornos y sujetos del trabajo*. En: Clot, Y. *¿El trabajo sin seres humanos?* Psicología de los entornos de trabajo y de vida. Modus Laborandi. Madrid. 2009.

Fernandez, G y Clot, Y. *Instrumentos de Investigación*. Entrevistas en autoconfrontación: un método en clínica de la actividad. Revista Laboreal Volumen III N° 1. Lisboa. Año 2007.

Bloque B: Problemas, investigación e intervención

1. El ámbito del trabajo y las prácticas del psicólogo. Problemas, investigación e intervención.
2. Aprendizaje y formación: el desarrollo del oficio y los procesos de innovación
3. Evaluación y desarrollo de competencias: relaciones con la orientación profesional, la inserción, el proyecto profesional o de carrera y la movilidad ocupacional.
4. Trabajo y Salud: la ergonomía: entornos, tiempo y ritmos del trabajo; seguridad, evaluación y gestión de riesgos en el trabajo. Los riesgos psicosociales.

BIBLIOGRAFIA:

Clot, Y. *La formación a partir del análisis del trabajo: en pos de una tercera vía*. En: Maggi, Bruno (Ed.). *Manières de penser et manières d'agir en éducation et an formation*. Paris. PUF.

Lichtenberger, Y. *Competencia y calificación: cambios de enfoques sobre el trabajo y nuevos contenidos de negociación*. Seminario Intensivo de investigación. Ceil-Piette del CONICET. Buenos Aires. 2000.

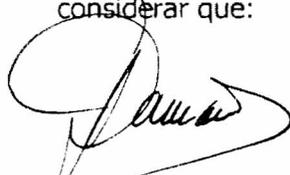
De la Garza, C. & Weill-Fassina, A. *Aportes del trabajo colectivo a la gestión de la seguridad laboral en situación de riesgo en el ámbito ferroviario*. Revista Laboreal, Vol. II. N°2. Lisboa. 2006.

Duboscq, J. *Desarrollo de la seguridad y actividades mediatizantes: el caso del trabajo en la construcción*. Revista Laboreal, Vol. V. N° 2. Lisboa. 2009.

Wlosko, M. *Las cosas del cuidar: Relaciones de género, trabajo y enfermería*. En: Franco, S. y Vásquez Echeverría, A. (Eds.): *Trabajo y gobierno de las organizaciones: campo de producción y contradicciones*. UdelAR y Psicolibros Universitario. Montevideo. 2010.

4. ENFOQUE METODOLÓGICO:

A través del diseño metodológico es posible recrear en la enseñanza los nuevos contextos laborales a modo de un isomorfismo con el campo profesional. Para ello, es necesario considerar que:



Dr. Olga Puente de Garzaño
Secretaría del HCD
Facultad de Psicología

EXP-UNC:0070682/2012

ANEXO RHCD N° 36

- Es fundamental acompañar el desarrollo personal y grupal de los alumnos, generando contextos de aprendizaje significativos...
- La participación y el compromiso de los alumnos es fundamental para el mejoramiento de la calidad académica...
- El diseño de la formación debe estar fuertemente orientado a garantizar el desarrollo de las competencias que exige el desempeño profesional, considerando que pueden identificarse competencias comunes para todo psicólogo laboral y específicas para el desempeño en un ámbito o problema determinado...
- Los resultados del desempeño de un alumno no deben ser medidos por la cantidad de horas que permanece en el aula sino por la cantidad y calidad de su producción, por las competencias efectivamente desarrolladas...
- La identificación de obstáculos, logros, problemas, errores en la propia producción por parte del alumno, constituyen oportunidades de aprendizaje y factores significativos a la hora de valorar los resultados obtenidos, por lo que la posibilidad de eficacia en la evaluación depende significativamente del seguimiento del proceso...

En este marco, se propone una metodología de trabajo centrada en la producción intelectual. Se acentúa el trabajo personal y grupal del alumno en torno a la producción de síntesis, ensayos breves, informes y monografías, como productos parciales y finales del cursado de las clases teóricas y participación en comisiones de trabajos prácticos.

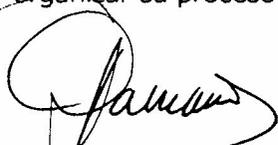
Para los alumnos promocionales, la presencialidad es intensiva y las actividades prácticas se integran en la propuesta de desarrollo de trabajos prácticos con exploración en terreno, y se acompañan con actividades co-programáticas que serán oportunamente planificadas con los responsables de las comisiones.

Para los alumnos regulares, se prevé una propuesta de presencialidad acotada con algunas actividades prácticas presenciales y otras a través del Manual de Autoformación.

Para ambas condiciones de cursado se utiliza de manera permanente el AVP como espacio de producción y de interacción permanente con docentes tutores.

4. 1. De la Formación Teórica (situación áulica)

La formación teórica ofrecida conjuga tres acciones áulicas esenciales: en primer término, se propone la identificación de las temáticas más relevantes de la disciplina, de los aportes teóricos que posibilitan su comprensión y discusión. En segundo lugar, se propone el análisis de las situaciones de trabajo lo que le otorga significatividad a los contenidos y permite su problematización. Finalmente, se ofrecen ayudas didácticas para el planeamiento de las actividades de procesamiento de información de bibliografía, que permiten al alumno organizar su proceso de estudio y aprendizaje.



Lic. Olga Puente de Camacho
Secretaría del HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EXP-UNC:0070682/2012

ANEXO RHCD N° 36

Se realiza además una sesión de trabajo anual obligatoria de tres horas para alumnos promocionales denominada Actividad Transversal, en la que se articulan las temáticas de las distintas comisiones de trabajos prácticos al proceso global de la asignatura. Esta actividad se desarrolla bajo modalidad de Taller.

4. 2. De la Formación Práctica (situaciones áulicas y extra – áulicas)

Las actividades prácticas propuestas constituyen un diseño abierto que posibilita la participación del alumno en la construcción de su trayectoria de aprendizaje, de modo de favorecer la automotivación y el compromiso con la propia formación.

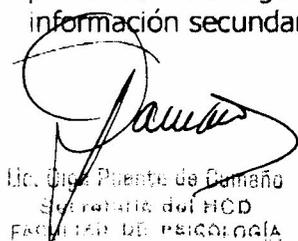
En el caso de los alumnos regulares, esto se evidencia en la disponibilidad de una currícula flexible que permite al alumno organizar con más autonomía su proceso de aprendizaje, disponiendo de un conjunto de recursos didácticos para hacerlo de manera efectiva: prácticos presenciales, guías de actividades, aula virtual, sistema de tutores.

En el caso de los alumnos promocionales, se ha concebido un menú de opciones que permiten la profundización temática y muy particularmente la articulación teoría-práctica, esencial para la formación específica. Se pone énfasis en la articulación teoría-metodología-técnica, con el soporte de una dinámica de taller en la que pueden desplegarse actividades de laboratorio, resolución de problemas, estudios de casos, revisión de investigaciones, etc.

El desarrollo de actividades prácticas implica la realización de trabajos de exploración en terreno que tienen por propósito favorecer en los alumnos la adquisición de competencias para observar, escuchar y preguntar sobre el trabajo -capacidades que entendemos clave en la formación profesional-, con el fin de generar reflexiones que promuevan un posterior accionar profesional creativo en torno a los problemas. En el caso de los alumnos promocionales, estas actividades se acompañan de un Trabajo Final de Promoción cuya aprobación es condición para obtener la condición de alumno promocional.

En el caso de los regulares, será exigible una actividad ha ser presentada a través del AVP, como trabajo práctico complementario de las clases prácticas presenciales.

En este sentido, las prácticas no se corresponden con lo que usualmente se entiende como prácticas supervisadas o de inserción prolongada en terreno y su desarrollo no implica la necesidad de realizar convenios con las instituciones implicadas (incluso, en algunos casos se trata de observaciones y/o entrevistas a trabajadores en lugares públicos o en comunidades), puesto que la tarea de los alumnos consiste en complementar con datos primarios –de algún ámbito que tengan posibilidades de exploración- el análisis de información secundaria de la problemática escogida y el objetivo primordial focaliza el pre y



Lic. Olga Puente de Camaño
Secretaría del RHCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EXP-UNC:0070682/2012

ANEXO RHCD N° 36

post terreno, trabajándose en aula la construcción de instrumentos y la reflexión post-aplicación de los mismos⁶.

El assessment progresivo a los procesos grupales e individuales, opera como soporte del proceso de evaluación, permitiendo la corrección paulatina de los trabajos y la preparación de una adecuada acreditación.

5. ORGANIZACIÓN DEL CURSADO:

5.1. De la Formación Teórica

Se desarrolla en un encuentro semanal de dos horas, no obligatorio. Responsable: Lic. Andrea Pujol.

5.2. De la Formación Práctica

Alumnos promocionales:

Se desarrollan en clases prácticas semanales dentro de comisiones de trabajos prácticos, cada una de ellas centrada en una temática particular del campo académico-profesional, constituyendo en su conjunto una oferta educativa diversificada.

La oferta específica del año en curso será presentada, al igual que las condiciones de cursado, el primer día de clases. Para más información sobre dicha oferta puede observarse el sitio web de la cátedra <http://www.psychе.unc.edu.ar/laboral/>

Alumnos Regulares:

Se desarrollan en clases semanales de trabajos prácticos presenciales durante el primer semestre y el cumplimiento de actividades de proceso a través del Aula Virtual y bajo supervisión de docentes tutores especialmente asignados para tal fin.

5.3. Sistema de Tutorías

El sistema de tutorías prevé el uso de las distintas herramientas disponibles en la plataforma virtual.

⁶ En algunos casos, las prácticas en terreno de los alumnos se realizan en el marco de los Proyectos de Investigación y/o en los Programas de Extensión de la Cátedra. Para más información ver la descripción de los mismos en <http://www.psychе.unc.edu.ar/laboral/>

EXP-UNC:0070682/2012

ANEXO RHCD N° 36

El AVP también es utilizada para el envío y recepción de actividades planteadas durante el proceso de enseñanza. En este sentido, se plantean actividades diferenciadas para alumnos promocionales y para alumnos regulares.

A través de los mismos medios se comunican todas las novedades durante el cursado y se difunde información de interés para alumnos y docentes.

Además se atienden consultas personales con frecuencia semanal. Responsable: Andrea Pujol. Y pueden realizarse consultas directas y privadas al titular a E-mail: *laboral@psyche.unc.edu.ar*

6. RÉGIMEN DE CURSADO⁷:

6.1. Alumno promocional

TEORICOS:

- 2 hs. semanales. No obligatorio.

PRACTICOS:

- Clases prácticas semanales presenciales obligatorias durante TODO EL AÑO
- Cumplimiento del 80% de asistencia para alcanzar la condición promocional

ACTIVIDADES COPROGRAMATICAS

- Actividades del Manual de Autoformación. No obligatorias
- Asistencia obligatoria a una Actividad Transversal (taller de 3 horas en horario de teóricos)

EVALUACIONES PARCIALES

- 4 Parciales Obligatorios Presenciales. Debe obtener un promedio final de siete o más puntos y aprobarlos con nota mínima seis. Se prevé un recuperatorio.
- La nota de recuperatorio de promocionales se promedia con todas las notas previas.
- 4 trabajos prácticos presenciales. Los trabajos prácticos se aprueban con nota igual o mayor a seis y un promedio final mínimo de siete.
- Trabajo final de promoción aprobado.

ACREDITACION FINAL:

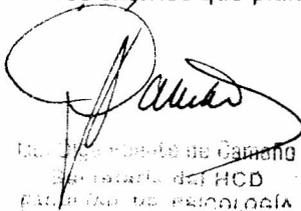
- Coloquio de defensa de Trabajo Final de Promoción

6. 2. Alumno regular

TEORICOS:

- 2 hs. semanales. No obligatorio.

⁷ El régimen de cursado y el cronograma de actividades podrá ser modificado por razones extracurriculares (medidas de fuerza, asuetos, etc.), siempre que dichos cambios se encuadren en los criterios que plantea el régimen de enseñanza.



Andrea Pujol
Laboral de Psicología

EXP-UNC:0070682/2012

ANEXO RHCD N° 36

PRACTICOS:

- Clases prácticas semanales presenciales obligatorias durante el PRIMER SEMESTRE
- Cumplimiento del 80% de asistencia para alcanzar la condición regular

ACTIVIDADES COPROGRAMATICAS

- Actividades del Manual de Autoformación. No obligatorias

EVALUACIONES PARCIALES

- 2 Parciales Obligatorios Presenciales. Debe aprobarlos con cuatro o más de cuatro. Se prevé un recuperatorio.
- 3 trabajos prácticos obligatorios. 2 de ellos de carácter presencial y 1 por AVP. Los trabajos prácticos se aprueban con cuatro o más de cuatro. Se prevé un recuperatorio.
- El recuperatorio de regulares es sólo para alumnos que hayan tenido un aplazo o una inasistencia en las evaluaciones.

ACREDITACION FINAL:

- Examen Oral

6. 3. Alumno libre:

Alumnos libres: Los alumnos que, estando debidamente matriculados en el año académico, decidan inscribirse a presentar exámenes finales en la condición de LIBRES, accederán a un examen de dos instancias: la primera de carácter escrito y la segunda oral, contemplándose en ambas los aspectos teóricos y prácticos. Una vez aprobada la instancia escrita se procederá al examen oral, por lo cual la aprobación de la primera es condición para el acceso a la segunda.

7. MODALIDAD Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN:

**7. 1. Tipo de evaluación
ALUMNOS PROMOCIONALES**

EVALUACIONES PARCIALES

- 4 Parciales Obligatorios Presenciales. Debe obtener un promedio final de 7 o más puntos y aprobarlos con nota mínima seis. Se prevé un recuperatorio. La nota de recuperatorio de promocionales se promedia con todas las notas previas.
- 4 Trabajos Prácticos presenciales. Los TP se aprueban con nota igual o mayor a seis y con un promedio final mínimo de siete.
- Trabajo final de promoción aprobado, para su defensa en coloquio.

ACREDITACION FINAL:



Lic. Olga Puente de Camacho
Secretaría del HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EXP-UNC:0070682/2012

ANEXO RHCD N° 36

Coloquio de defensa del trabajo final de promoción.

ALUMNOS REGULARES

EVALUACIONES PARCIALES

2 Parciales Obligatorios Presenciales. Debe aprobarlos con cuatro o más de cuatro. Se prevé un recuperatorio.

3 Trabajos Prácticos obligatorios. 2 de ellos de carácter presencial y 1 por AVP. Los TP se aprueban con cuatro o más de cuatro. Se prevé un recuperatorio.

El recuperatorio de regulares es sólo para alumnos que hayan tenido un aplazo o una inasistencia en las evaluaciones.

ACREDITACION FINAL:

Examen Oral

7. 2. Instrumentos de evaluación

Alumnos promocionales

Instancia de parciales:

Son de carácter presencial y tienen una duración de dos horas.

Los dos primeros parciales (primer semestre) son producciones individuales presenciales a libro cerrado que se orientan a evaluar el dominio conceptual de contenidos básicos de la disciplina.

Los dos segundos (segundo semestre) se organizan bajo la modalidad de taller. Al cierre del taller se ofrecen las consignas de trabajo que consisten en ensayos breves sobre problemáticas de la práctica.

Para las evaluaciones prácticas se utilizan estrategias combinadas de producción individual y/o grupal, áulicas y/o extra áulicas. Consisten básicamente en la producción de informes y en la resolución de consignas orientadas a la producción de articulaciones teórico-prácticas en torno a los contenidos.

Para todas las instancias evaluativas parciales, los alumnos cuentan anticipadamente con los criterios de evaluación a ser utilizados por el docente.

Alumnos regulares

Instancia de parciales:

Son de carácter presencial y tienen una duración de dos horas.



Lic. Olga Puente de Camaño
Secretaria del RHCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EXP-UNC:0070682/2012

ANEXO RHCD N° 36

Los parciales se desarrollan en el primer semestre y constituyen producciones individuales presenciales a libro cerrado que se orientan a evaluar el dominio conceptual de contenidos básicos de la disciplina.

Para las evaluaciones prácticas se utilizan estrategias combinadas de producción individual y/o grupal, áulicas y/o extra áulicas. Consisten básicamente en la producción de informes y en la resolución de consignas orientadas a la producción de articulaciones teórico-prácticas en torno a los contenidos.

Para todas las instancias evaluativas parciales, los alumnos cuentan anticipadamente con los criterios de evaluación a ser utilizados por el docente.

Instancia de examen para alumnos regulares: tiene una duración de treinta minutos como máximo. Es de carácter oral y consiste en el planteo de al menos cinco interrogantes por parte del docente a los que el alumno deberá dar respuesta respaldándose en el dominio de la bibliografía propuesta por la cátedra.

Instancia de coloquio para alumnos promocionales: el coloquio oral, está centrado en el trabajo final de promoción, y se orienta fundamentalmente a evaluar no solo la calidad teórica del mismo sino también las conexiones existentes entre el contenido del trabajo y los otros contenidos del programa, a modo de cierre integrador.

Instancia de examen alumnos libres: Es exactamente igual que las anteriores, solo que tiene una primera instancia escrita de dos horas de duración que se estructura de manera idéntica a las actividades parciales. No se exige ningún tipo de producción diferencial y la evaluación se realiza en base a los mismos criterios que para alumnos regulares.

Todos los alumnos, sea cual fuere la condición de cursado, deben presentarse a examen o a coloquio con los apuntes de cátedra y el manual de autoformación "Zona de innovación".

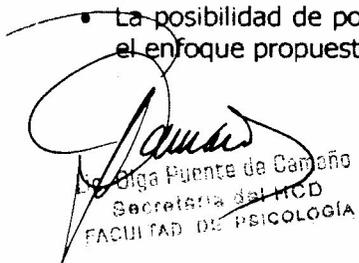
7. 3. Evaluaciones de recuperación

Se consignan en el ítem 7.1

7. 4. Criterios de evaluación

Criterios de evaluación de parciales y examen final de alumno regular y/o libre:

- La capacidad para *identificar, definir con precisión y relacionar lógicamente los conceptos.*
- La capacidad de *reflexionar críticamente* sobre la información.
- La capacidad de *exponer conocimientos* e ideas de manera lógica y ordenada, a través de un lenguaje técnico preciso.
- La capacidad de *aplicar procedimientos* lógicos al análisis y resolución de problemas generando *respuestas creativas.*
- La posibilidad de poner en juego en la expresión de opiniones *actitudes coherentes* con el enfoque propuesto en el desarrollo de la asignatura.



Olga Fuente de Campo
Secretaría del RHCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EXP-UNC:0070682/2012

ANEXO RHCD N° 36

Criterios de Evaluación de trabajos final de integración de alumnos promocionales (habilita la condición de promocional) y coloquio.

- La organización del trabajo es clara y precisa, advirtiéndose momentos de apertura, desarrollo y conclusiones
- Da cuenta de los conceptos teóricos que sustentan el trabajo y de sus relaciones.
- Identifica las relaciones existentes entre la temática específica del trabajo final con los contenidos de la asignatura.
- Identifica los alcances y límites de las decisiones metodológicas que orientaron el trabajo en terreno.
- Logra realizar inferencias de la teoría y la realidad para la toma de decisiones profesionales.

8. BIBLIOGRAFÍA (Obligatoria y de consulta)

Balladares, C. De empleados a dueños. Cultura, experiencia(s) y relaciones de alteridad en el proceso de toma y recuperación de una fábrica. 27º Reunión Brasileira de Antropología. Belem do Pará. Brasil. 2010.

Beguín, P y Clot, Y. La acción situada en el desarrollo de la actividad. Revista Electrónica @ctivités, volumen 1 N° 2, París, 2004. Traducción del francés de Andrea Pujol.

Berger, M y Mingo, M. Condiciones de reproducción e inserciones laborales de los trabajadores agrícolas del Valle de Uco, provincia de Mendoza. Revista Theomai. Estudios sobre Sociedad y Desarrollo. N° 24. 2011.

Bresser-Pereira, L. El asalto al Estado y al mercado: neoliberalismo y teoría económica. Revista Nueva Sociedad N° 221, mayo-junio de 2009.

Clot, Y. Cap. 18. Trabajo y sentido del trabajo. En: Falzón, P. (Dir.). Manual de ergonomía. Modus Laborandi; Fundación MAPFRE. Madrid. 2009.

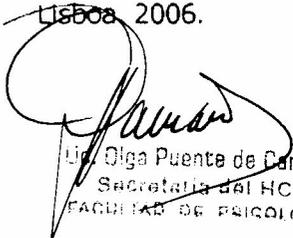
Clot, Y. La formación a partir del análisis del trabajo: en pos de una tercera vía. En: Maggi, Bruno (Ed.). Manières de penser et manières d'agir en éducation et an formation. Paris. PUF.

Clot, Y. Segunda Parte: Entornos y sujetos del trabajo. En: Clot, Y. ¿El trabajo sin seres humanos? Psicología de los entornos de trabajo y de vida. Modus Laborandi. Madrid. 2009.

Cristobo, M. El neoliberalismo en Argentina y la profundización de la exclusión y la pobreza. Revista Margen N° 55 – Septiembre de 2009.

De la Garza Toledo, E. Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. En: De la Garza Toledo E. y Neffa, J. (comps.). El trabajo del futuro, el futuro del trabajo. CLACSO. Bs. As. 2001.

De la Garza, C. & Weill-Fassina, A. Aportes del trabajo colectivo a la gestión de la seguridad laboral en situación de riesgo en el ámbito ferroviario. Revista Laboreal, Vol. II. N°2. Lisboa. 2006.



Lic. Olga Puente de Damaño
Secretaría del HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EXP-UNC:0070682/2012

ANEXO RHCD N°

36

- De Sousa Santos, B. Introducción a las epistemologías del sur. En: De Sousa Santos, B. Una epistemología del sur. Clacso y Siglo XXI. 2009.
- Dejours, C. Cap. II. El trabajo entre sufrimiento y placer. En: Dejours, C. La banalización de la injusticia social. Topia Editorial. Buenos Aires. 2006.
- Dejours, C. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. En: DESSORS, Dominique. Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. PIETTE/CONICET. Buenos Aires. 1998.
- Dejours, C. El factor humano. PIETTE/CONICET. Buenos Aires. 1998.
- Del Bono, A. Call centers y relaciones de servicio. Reflexiones en torno al trabajo de los agentes de los servicios para exportación. IX Jornadas de Psicología organización del trabajo. Crítica de la cultura organizacional. Claves para cambiar la organización del Trabajo. Psicolibros Universitario. Montevideo. 2008.
- Doppler, F. Cap. 3. Trabajo y salud. En: Falzón, P. (Dir.). Manual de ergonomía. Modus Laborandi; Fundación MAPFRE. Madrid. 2009.
- Dubar, C. El trabajo y las identidades profesionales y personales. En: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 7 N° 13. Bs. As. 2001.
- Dubois, P. Las redes de empresas y su impacto sobre la gestión de los recursos humanos. En: Stanckiewicz, F. Las estrategias de las empresas frente a los recursos humanos. El post Taylorismo, Humanitas, Buenos Aires, 1991.
- Duboscq, J. Desarrollo de la seguridad y actividades mediatizantes: el caso del trabajo en la construcción. Revista Laboreal, Vol. V. N° 2. Lisboa. 2009.
- Falzón, P. Cap. 1. Naturaleza, objetivos y conocimientos de la ergonomía. Elementos de un análisis cognitivo de la práctica. En: Falzón, P. (Dir.). Manual de ergonomía. Modus Laborandi; Fundación MAPFRE. Madrid. 2009.
- Fernandez, G y Clot, Y. Instrumentos de Investigación. Entrevistas en autoconfrontación: un método en clínica de la actividad. Revista Laboreal Volumen III N° 1. Lisboa. Año 2007.
- Figari, C. Los jóvenes profesionales y la formación del mando en el nuevo orden empresario: agencia simbólica e itinerarios de profesionalización emergentes. 6º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires, 2003.
- García Delgado, D. y Nosetto, L. La ciudadanía en una etapa de reconstrucción: imaginarios y desafíos. Biblioteca Virtual TOP. www.top.org.ar/publicac.htm
- Gonzalez Rey, F. Cap. 2 "Lo social en la teoría histórico cultural" y Cap. 4 "El sujeto y la subjetividad: su significado para una psicología social de carácter histórico cultural". En: Gonzalez Rey, F. El sujeto y la subjetividad en la psicología social: Un enfoque histórico cultural. Noveduc. Buenos Aires. 2011.
- Lichtenberger, Y. Competencia y calificación: cambios de enfoques sobre el trabajo y nuevos contenidos de negociación. Seminario Intensivo de investigación. Ceil-Piette del CONICET. Buenos Aires. 2000.
- Mendes, A. M. y Reis Araujo, L. Cap. 2: Por uma clínica psidinâmica do trabalho. En: Mendes, A. M. y Reis Araujo, L. Clínica psicodinâmica do trabalho: práticas brasileiras. Ex Libris. Brasilia. 2011.

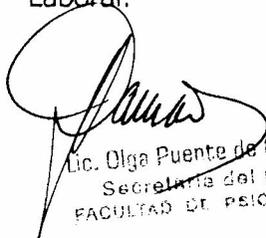


Lic. Olga Fucato de Camaño
Secretaría del HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA

EXP-UNC:0070682/2012

ANEXO RHCD N° 36

- Molinier, P. La psicodinámica del trabajo. En: DESSORS, Dominique. Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. PIETTE/CONICET. Buenos Aires. 1998.
- Montes Cató, J. Subordinación y dominación en los espacios de trabajo. Estudio sobre la disciplina y sus formas de expresión. Revista Athenea Digital N° 8: 50-71. Año 2005
- Neffa, J. Crisis y emergencias de nuevos modelos productivos. En: De la Garza Toledo, E. (comp.) Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. CLACSO. Bs. As. 1999.
- Novick, M. Las nuevas reglas de juego en Argentina. Competitividad y actores sindicales. En: De la Garza Toledo, E (comp.) Los sindicatos frente a los procesos de transformación política. CLACSO. Bs. As. 2001.
- Perelman, M. La construcción de la idea de trabajo digno en los cirujas de la ciudad de Buenos Aires. Revista Intersecciones en Antropología N° 12. 2011. Buenos Aires.
- Pineda Duque, J. El trabajador propietario: identidad y acción colectiva en el sector metalmeccánico. En: De la Garza, E. y Neffa, J. (coord.) Trabajo, identidad y acción colectiva. CLACSO. México. 2010.
- Pujol, A. y otros (2013). "Zona de innovación". Manual de autoformación. Editorial Brujas. Córdoba.
- Sandoval Moya, J. Construcciónismo, conocimiento y realidad: una lectura crítica desde la psicología social. En: Revista Mad. N° 23: 31-37. Chile. 2010.
- Santos, M. Análisis psicológico del trabajo: de los conceptos a los métodos. Revista Laboreal Volumen II N° 1. Lisboa. Año 2006. Traducción del portugués de Andrea Pujol.
- Sennett, R. Prefacio e Introducción. En: Sennett, R. La cultura del nuevo capitalismo. Anagrama. Barcelona. 2006.
- Slaughter, J. La producción depurada y los buenos empleos. En: Reestructuración, Integración y Mercado Laboral. Crecimiento y calidad del empleo en las economías abiertas. OIT. Santiago de Chile. 1998.
- Stecher, A; Godoy, L y Toro, J.P. Condiciones y experiencias de trabajo en la sala de venta de un supermercado. Explorando los procesos de flexibilización laboral en el sector del retail en Chile. Revista Polis N° 27. Chile. Año 2010.
- Wlosko, M. Las cosas del cuidar: Relaciones de género, trabajo y enfermería. En: Franco, S. y Vásquez Echeverría, A. (Eds.): Trabajo y gobierno de las organizaciones: campo de producción y contradicciones. Udelar y Psicolibros Universitario. Montevideo. 2010.
- Zarifian, P. Cooperación, competencia y comunicación en el trabajo. En: Travail et communication. PUF. París. 1996. Traducción de Andrea Pujol para la cátedra de Psicología Laboral.



Lic. Olga Puente de Gamaño
Secretaria del HCD
FACULTAD DE PSICOLOGÍA