



Universidad
Nacional
de Córdoba

"2017 - Año de las Energías Renovables"



EXP-UNC:0050136/2016

VISTO

El programa presentado por la cátedra de **Psicología Laboral** para ser dictado a partir del año lectivo **2017**; y

CONSIDERANDO:

Que la presentación del programa se ajusta a lo establecido en la reglamentación vigente, RHCD 550/10 y 140/13.

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 **2017** y que como **ANEXO** forma parte integrante de la presente con **28 (veintiocho)** fojas útiles.

ARTÍCULO 2º: Protocolizar, publicar, comunicar, notificar y archivar.

DADA EN SALA DE SESIONES DEL H. CONSEJO DIRECTIVO DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA, A LOS DIEZ DÍAS DEL MES DE ABRIL DE DOS MIL DIECISIETE.

RESOLUCIÓN Nº 120

Prof. Horacio Maldonado
Consejero docente
Facultad Psicología



Dra. CLAUDIA TURCOMIAN
DECANA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA



Universidad
Nacional
de Córdoba

"2017 - Año de las Energías Renovables"



EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD N° 120



UNIVERSIDAD NACIONAL DE CORDOBA
FACULTAD DE PSICOLOGIA
PROGRAMA 2017

ASIGNATURA
PSICOLOGIA LABORAL
E-mail: laboral@psyche.unc.edu.ar
PROFESOR A CARGO
ANDREA PUJOL
E-mail: apujol@psyche.unc.edu.ar
ASIGNATURAS CORRELATIVAS
Cód. 019
Nombre Psicología Social

CODIGO
032

AÑOS DE VIGENCIA

Regularizada

Contenidos mínimos

Concepto y delimitación de la psicología organizacional laboral. Quehacer del psicólogo en este campo. Estructura y dinámica de las organizaciones
Diagnóstico organizacional. Procesos de cambio organizacional. Orientación e intervención en la problemática institucional. Proceso de selección de personal
Capacitación y desarrollo. Procesos de inserción y reinserción laboral. Cultura y clima organizacional. Salud y Trabajo.

1. FUNDAMENTACION

El trabajo como práctica social y los procesos de subjetivación implicados

La presente 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 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 reposicionar al trabajo en lo social y


Prof. Horacio Maldonado
Consejero docente
Facultad Psicología



EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD N° 120

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.

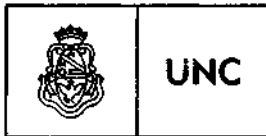
Una mirada sobre nuestra cotidianeidad permite valorar estas transformaciones y sus consecuencias. No se trabaja actualmente como hace cincuenta años o incluso treinta años: las empresas, las técnicas, las profesiones, las relaciones sociales han cambiado; y muy especialmente ha cambiado la naturaleza de las situaciones de trabajo que se despliegan en el seno de nuevas configuraciones organizacionales. Sin embargo, estas configuraciones de trabajo "posfordistas" son productoras de nuevas tensiones, malestar, sufrimiento y contradicciones que es preciso comprender y abordar, toda vez que los sujetos y colectivos que protagonizan los diversos escenarios del trabajo disponen de capacidad de agencia para intervenir en ellos y trazar vías emancipatorias y orientadas al desarrollo personal y colectivo.

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: resignifica 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.

Sin embargo, el trabajo sigue constituyendo hoy el principal medio de inserción

¹De la Garza Toledo, E. (2001) 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*. Buenos Aires, Argentina: CLACSO.



EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD N° 120

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 psico-social 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.

Las transformaciones que describimos anidan una doble implicación: por una parte, la distinción entre trabajo y empleo, que constituye una clave para poder comprender la diversidad del mundo del trabajo, que integra a la vez el trabajo llamado "informal", el trabajo voluntario, el emprendedorismo, las actividades por cuenta propia, etc. En este sentido, en el marco de la crítica del trabajo es posible afirmar que el trabajo no se limita a la institucionalización económica, al empleo. El trabajo es una actividad guiada por un proyecto de transformación de lo real y de construcción de sentidos y significaciones² en donde el concepto de trabajo real de la ergonomía juega un lugar muy importante. Es en la brecha entre trabajo prescripto y trabajo real en donde el sujeto toma el rol protagónico en la escena de trabajo.

Por otra parte, esta perspectiva pone de relieve el rol central que juega el concepto de actividad, cuando el trabajo es abordado desde una perspectiva psicociológica. Esto remite a la acción en el trabajo, a las posibilidades de crear condiciones psicosociales para la implicación en la actividad, condiciones para la reflexividad y la cooperación en los colectivos de trabajo, con el objetivo de afrontar los problemas

²Clot, Y., & L'Huillier, D. (2006). Perspectives en clinique du travail. *Nouvelle Revue de Psychosociologie* (1), 179-193.

EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD Nº 120

que caracterizan la acción colectiva.

Tomando como referencia los trabajos de Curie³ y Clot⁴, el trabajo puede analizarse como un proceso complejo en el que se combinan tres niveles de análisis: las condiciones de trabajo, la actividad de trabajo y las relaciones de trabajo, sin reducir la actividad de trabajo ni a sus condiciones internas (las aptitudes de los trabajadores) ni a sus condiciones externas (la tarea prescrita). Desde este punto de vista, cuestionamos el postulado psicologista que reduce el análisis del trabajo a las características individuales de los asalariados pero también las posiciones objetivistas que consideran que los trabajadores constituyen simplemente un "recurso", al igual que los recursos financieros. En el primer caso, el poder de actuar solo es atribuible al sujeto, considerado responsable todo lo que acontece, incluso las fallas, errores u omisiones; en el segundo caso, el sujeto es "borrado", invisibilizado, y solo cuentan las prescripciones y el control del proceso de trabajo.

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 (PTO). 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 implicados⁵.

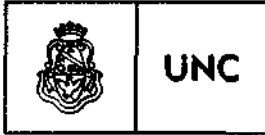
Según la ENOP⁶ la denominación actual del campo implica tres niveles de análisis: a) La relación del hombre con la tarea o la actividad de trabajo, que implica el estudio de la actividad de trabajo –material y simbólica– en su contexto; b) La relación entre el sujeto y la organización, considerando la 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

3Curie, J. (2005). *Cinquante ans de Psychologie du Travail*, Bruxelles, Institut des sciences du travail de l'Université Libre de Bruxelles.

4Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. Paris: PUF.

5Brangier, E.; Lancry, A. y Louche, C. (eds.) (2011). *Les dimensions humaines du travail. Théories et pratiques de la psychologie du travail et des organisations*. Nancy, Francia : PUN ; y Bernaud, J. y Lemoine, C. (eds.) (2012). *Traité de psychologie du travail et des organisations*. Paris, Francia : DUNOD.

6Bajo 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:0050136/2016

ANEXO RHCD N° 120

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. Entendemos que la existencia de una materia especializada en las problemáticas organizacionales constituye una riqueza sustantiva en la formación en el campo de la PTO, en la medida en que permite asumir para la formación en psicología del trabajo una posición que considera al trabajo "más allá del empleo" y en tanto objeto discreto permite definirlo con ajuste a lógicas no convencionales. En la misma línea, así como se pone en foco en esta asignatura la organización del trabajo, puede profundizarse en el conocimiento de la dinámica de las organizaciones como sistemas socialmente construidos, capitalizando las diversas contribuciones teóricas que las han constituido en objeto de conocimiento permitiendo la emergencia de una psicología organizacional.

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 orientaciones para la intervención, siempre sobre la base de criterios de salud socialmente relevantes⁷.

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 puede movilizar la subjetividad en un sentido emancipatorio y/o encriptarla 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

⁷Pujol, A. (2016). Psicología del trabajo y las organizaciones. Tópicos emergentes en la formación de profesionales de la salud en la universidad pública. En Escalada, R (Comp.) *Ley Nacional de Salud Mental: de la letra a la implementación, la universidad interpelada*. Rosario, Argentina: Laborde Editor.


Prof. Horacio Maldonado
Consejero docente
Facultad Psicología



EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD N° 120

–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 posibilidades de aprendizaje, que le permiten actuar en las situaciones de trabajo transformándolas con apoyo de la acción colectiva.

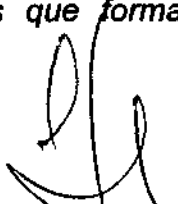
Se trata de un sujeto/colectivo capaz de instrumentar la acción en el marco de una práctica que constituye un "sistema de actividad situado". Si pensamos al trabajo como práctica social, no podemos eludir una teoría que entienda a la acción como socialmente situada, y también sujeta a las tradiciones y normas sociales, a los dispositivos de disciplinamiento.

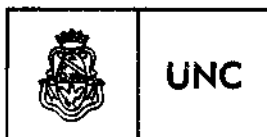
En lo referido a la concepción de la técnica, se hace preciso recuperar la relación del acto técnico con el cuerpo, pero superando no sólo la visión instrumental de la técnica sino también aquella que la reduce a su rol protésico a partir de las transformaciones que marcan hoy el campo del conocimiento. 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. Es esta perspectiva la que damos en llamar campo de los "estudios del trabajo". En este marco, 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*


Prof. Horacio Maldonado
Consejero docente
Facultad Psicología



EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD N° 120

inteligencia que suponen los alumnos, pudieran limitarse a las expectativas formadas durante la Revolución Industrial⁸ (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 atravesada por dichas transformaciones. En el trabajo con los alumnos, el impacto de los cambios es a la vez obstáculo y posibilidad. Obstáculo para captar y comprender estas mutaciones 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.

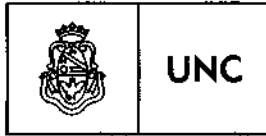
En este marco, la propuesta debe contribuir a que docentes y alumnos puedan convertirse en interlocutores válidos para una reflexión constructiva sobre el campo de conocimiento que nos convoca, sus problemáticas diversas y sus múltiples ámbitos de intervención. En un espacio como el que describimos la 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"⁹ (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

⁸Brunner, J.J. (1999). *Nuevos escenarios de la educación. Revolución tecnológica y sociedad de la información*. Santiago de Chile: PREAL.

⁹Lallement, M. (1994). *Travail et emploi: le temps des métamorphoses*. Paris, Francia : Harmattan.


Prof. Horacio Maldonado
Consejero docente
Facultad Psicología



EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD N° 120

la economía; en el que a la psicología le cabe el lugar de considerar el papel de la subjetividad en la dinámica de las actividades de trabajo.

Enseñar en la universidad pública constituye hoy un desafío. Los obstáculos son numerosos: 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 promoviendo la inclusión, 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 cuando las condiciones áulicas no permiten intercambios comunicativos eficaces, 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 pueden traducirse en el quehacer cotidiano de la vida universitaria en pérdida de calidad académica y desmotivación de alumnos y docentes.

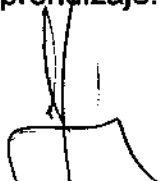
Desde estas consideraciones, la organización de la cátedra debe apuntar a capitalizar la diversidad de saberes y competencias del plantel docente, optimizando el aprovechamiento de las dedicaciones. Para ello se hace preciso *centralizar* las actividades de diseño curricular y la formación de recursos 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


Prof. Horacio Maldonado
Consejero docente
Facultad Psicología

EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD N° 120

el acento tanto en el proceso como en las producciones finales. Desde esta perspectiva, pueden ser interpretados como ejes orientadores que abren a distintas dinámicas y resultados.

- ① Comprender los cambios -objetivos y subjetivos- que experimenta el mundo del trabajo en un contexto de economía globalizada.
- ① Recuperar, problematizar y confrontar distintas contribuciones en el abordaje de la problemática del trabajo y en particular en lo referido a las tensiones entre trabajo, subjetividad y salud.
- ① Desarrollar habilidades de búsqueda y procesamiento de información sobre el campo profesional con el fin de validar las propias decisiones profesionales.

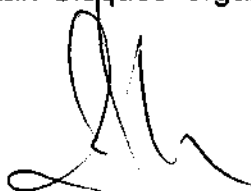
2. 2. Objetivos específicos:

- ① Redimensionar los aportes de la sociología, la economía y la teoría política en el análisis de la realidad del trabajo como práctica social.
- ① Ejercitar la reflexión crítica sobre experiencias de investigación e intervención realizando inferencias válidas para la formación y el ejercicio profesional.
- ① Integrar en situaciones concretas diferentes contribuciones teórico-metodológicas implicadas en la problemática del trabajo, a efectos de facilitar la articulación dialéctica entre teoría y práctica.
- ① 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.
- ① 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.
- ① Identificar, a partir de la experiencia de aprendizaje realizada, nuevas temáticas y problemáticas de indagación vinculadas al futuro quehacer profesional.
- ① 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



Prof. Horacio Maldonado
Consejero docente
Facultad Psicología



EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD N° 120

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 las principales contribuciones de las ciencias sociales como marco de análisis para la comprensión de las nuevas configuraciones de las actividades de trabajo y los procesos psico-sociales emergentes.

1. Concepto de trabajo y significaciones actuales. Contradicciones evolutivas del trabajo: la desocupación y la precarización como fenómenos sociales emergentes y la persistencia del empleo como condición de acceso a la sociedad salarial.
2. Globalización económica y nuevos paradigmas productivos. Paradigmas organizacionales y modelos de gestión del empleo. Los cambios en el management y las formas de trabajo atípico o no clásico en el posfordismo.
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.
5. El papel del trabajo en la construcción de la subjetividad. Modelos y abordajes psicológicos y psicosociales. Discusión epistemológica.

BIBLIOGRAFIA:

Méda, Dominique; "¿Qué sabemos sobre el trabajo?"; En: Méda, Dominique, "Le travail" (2007), Ed. Presses Universitaires de France, collection «Que sais-je?» n° 2614, 3ème édition 2007, capítulo 1. Traducción realizada por Nathalie Collomb. París.

Castel, Robert; "¿Qué centralidad del trabajo?"; En: Castel, Robert (2010) "El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo". Capítulo II. FCE. Buenos Aires.

De la Garza Toledo, Enrique; "Hacia un concepto ampliado de trabajo"; En: Neffa, Julio César; De la Garza Toledo, Enrique y Muñiz Terra, Leticia (Comp.) (2009) "Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones laborales e identidades laborales", Grupos de Trabajo CLACSO, Buenos Aires.

Antunes, Ricardo; "Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo)"; En: Neffa, Julio César; De la Garza Toledo, Enrique y Muñiz Terra, Leticia (Comp.) (2009) "Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones laborales e


Prof. Horacio Maldonado
Consejero docente
Facultad Psicología



EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD N° 120

identidades laborales", Grupos de Trabajo CLACSO, Buenos Aires.

Bresser-Pereira Luiz Carlos; "El asalto al Estado y al mercado: neoliberalismo y teoría económica"; En: Revista Nueva Sociedad N° 221, mayo-junio, 2009.

Neffa, Julio César; "Crisis y emergencias de nuevos modelos productivos"; En: De la Garza Toledo, E. (comp.) (1999). Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. CLACSO. Bs. As.

Novick, Marta; "Las nuevas reglas de juego en Argentina. Competitividad y actores sindicales"; En: De la Garza Toledo, E (comp.) (2001). Los sindicatos frente a los procesos de transformación política. CLACSO. Bs. As.

Delfini, Marcelo y Ventrisci, Patricia; "¿Qué hay de nuevo en el sindicalismo argentino? Relaciones laborales y reconfiguración sindical en el kirchnerismo"; En: Revista Trabajo y Sociedad. N° 27 Año 2016.

Sennett, Richard; "Introducción"; En: Sennett, R. (2006) "La cultura del nuevo capitalismo", Editorial Anagrama, Barcelona.

Dubar, Claude, "El trabajo y las identidades profesionales y personales"; En: Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo. Año 7 N° 13. Bs. As. 2001.

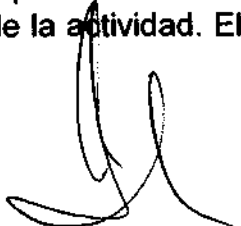
*Manual de Cátedra: Zona de Innovación. Manual de Autoformación en Psicología Laboral.

MODULO II: EL TRABAJO COMO OBJETO DE INVESTIGACION E INTERVENCION: CONTRIBUCIONES DE LA PSICOLOGIA.

En este módulo se contextualiza la problemática del trabajo como objeto de investigación e intervención de la psicología, en el marco de referencia de las clínicas del trabajo. Se promueve con ello la discusión en torno a los principales paradigmas y la inscripción de la psicología del trabajo en dichas tradiciones.

El principal objetivo apunta a resignificar el objeto de la asignatura a través de la presentación de algunas contribuciones que, a la luz de los nuevos escenarios de la actividad de trabajo, interpelan el perfil de formación y los ámbitos tradicionales y emergentes de inserción profesional.

1. Una psicología del trabajo con perspectiva clínica: discusión de categorías de base. El trabajo como actividad y su análisis situado. La adaptación del trabajo al hombre. El sujeto, la subjetividad y el sentido. Salud, desarrollo y construcción de la identidad. Colectivo, interlocución y cooperación.
2. La psicología del trabajo: contribuciones al estudio de la subjetividad por la vía de la actividad
3. Articulaciones entre aprendizaje, salud e identidad en los contextos de trabajo. Los riesgos psicosociales en el trabajo, la clínica psicodinámica y el trabajo de salud.
4. Clínica de la actividad. El trabajo como acción situada y el análisis de la actividad


Prof. Horacio Maldonado
Consejero docente
Facultad Psicología

EXP-UNC:0050136/2016


ANEXO RHCD N° 120

para comprender y transformar las prácticas.

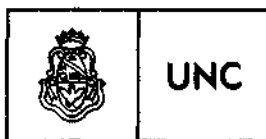
5. La actividad de trabajo como escenario de construcción de valores. La ergología y los procesos de (re) normalización.

BIBLIOGRAFIA:

- Dejours, Christophe;** "El factor humano (Primera Parte)"; En: Dejours, C. (1998); El factor humano, PIETTE/CONICET. Buenos Aires.
- Clot, Yves y Gollac, Michel;** "Gobernar a través de la psicología"; En: Clot, y & Gollac, M (2014). Le travail: peut-il devenir supportable? Armand Collin. París. Traducción del francés de Andrea Pujol e Inés Gutiérrez.
- Falzón, Pierre;** "Cap. 1. Naturaleza, objetivos y conocimientos de la ergonomía. Elementos de un análisis cognitivo de la práctica"; En: Falzón, P. (Dir.). (2009) Manual de ergonomía. Modus Laborandi; Fundación MAPFRE. Madrid.
- Beguin, Pascal;** "Arqueología del Conocimiento. Acerca de la evolución del concepto de actividad"; En: Revista Laboreal. Vol. II N°1 2006 pp.55-61
- Beguin, Pascal y Clot, Yves;** "La acción situada en el desarrollo de la actividad"; En: Revista Electrónica @ctivités, volumen 1 N° 2, París, 2004. Traducción del francés de Andrea Pujol.
- Clot, Yves;** "Cap. 18. Trabajo y sentido del trabajo"; En: Falzón, P. (Dir.). Manual de ergonomía. Modus Laborandi; Fundación MAPFRE. Madrid. 2009.
- Lhuillier, Dominique;** "Introducción a la psicología social del trabajo"; En: Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, Sao Paulo, Vol. 17, p.5-19, 2014. Traducción del portugués de Andrea Pujol e Inés Gutierrez.
- Dessors, Dominique y Molinier, Pascale;** "La psicodinámica del trabajo"; En: Dessors, Dominique; Guio-Bailly, Marie-Pierre (comp.) (1998). Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. PIETTE/CONICET. Buenos Aires.
- Dejours, Christophe;** "De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo"; En: Dessors, Dominique; Guio-Bailly, Marie-Pierre (comp.) (1998). Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. PIETTE/CONICET. Buenos Aires.
- Lhuillier, Dominique;** "Trabajo de salud y creatividad"; clase traducida del francés por Andrea Pujol e Inés Gutierrez.
- Neffa, Julio César;** "Capítulo III: Los riesgos psicosociales en el trabajo"; En: Neffa, J. (2015); "Los riesgos psicosociales en el trabajo; CEIL-CONICET. Buenos Aires.
- Santos, Marta;** "Análisis psicológico del trabajo: de los conceptos a los métodos"; En: Revista Laboreal Volumen II N° 1. Lisboa. Año 2006. Traducción del



Prof. Horacio Maldonado
Consejero docente
Facultad Psicología



EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD N° 120

portugués de Andrea Pujol.

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

Clot, Yves; "La formación a partir del análisis del trabajo: en pos de una tercera vía"; En: Maggi, Bruno (Ed.). (2000). Manières de penser et manières d'agir en éducation et an formation. Paris. PUF. Traducción del francés de Andrea Pujol.

Mencacci, Nicole y Schwartz, Yves; "Diálogo 1: Trayectorias y usos de sí"; En: Schwartz, Yves. y Durrive, Louis. (Orgs) (2016). Trabalho e ergologia II: Diálogos sobre a atividade humana. Fabrefactum: Belo Horizonte. Traducción del portugués de Inés Gutiérrez.

*Manual de Cátedra: Zona de Innovación. Manual de Autoformación en Psicología Laboral.

MODULO III: ÁMBITOS Y PRÁCTICAS DEL PSICÓLOGO. ESTUDIOS Y CASOS.

1. Aprendizaje y formación profesional: el desarrollo del oficio, los saberes y las discusiones sobre el género profesional.
2. Evaluación de trayectorias y desarrollo en el trabajo: relaciones con la orientación profesional, la inserción/reinserción, el proyecto profesional o de carrera y la movilidad ocupacional.
3. Salud y trabajo: de los riesgos al trabajo de salud. Alternativas y ámbitos del quehacer profesional del psicólogo.
4. El trabajo de organización: intervenciones en contextos colectivos y procesos de consultoría en problemas de la organización del trabajo.

BIBLIOGRAFIA:

Lhuillier, Dominique; "La intervención en psicosociología del trabajo"; En: Mendes, Ana Magnolia; Dutra de Moraes, Rosângela; Crespo Merlo, Álvaro Roberto (org.) (2014). Trabalho & Sofrimento. Práticas Clínicas e Políticas. Juruá Editora. Curitiba, Paraná, Brasil. Traducción del francés de Andrea Pujol e Inés Gutiérrez.

Barnes, Federico; Pujol, Andrea y Saravia, Sofia; "De memoria y saberes compartidos. Análisis clínico del trabajo en la formación intergeneracional de operadores industriales"; En: Pujol, Andrea y Dallasta, Constanza (Comp.) (2013). "Trabajo, Actividad y Subjetividad. Debates abiertos". UNC. Córdoba.

Pujol, Andrea y Dall'Asta Constanza; "La construcción de saberes en el desarrollo ocupacional de trabajadores textiles"; En: Perspectivas en Psicología. Revista de Psicología y Ciencias afines. Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Argentina. Vol 6. EUDEM. ISSN: 1668-7175. Mar del

Prof. Horacio Maldonado
Consejero docente
Facultad Psicología

EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD N° 120

Pata, 2009.

Jacinto, Claudia; Wolf, Mariela; Bessega, Carla y Longo, María Eugenia; "Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo"; En: 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires, 2005.

Perelman, Mariano; "La construcción de la idea de trabajo digno en los cirujas de la ciudad de Buenos Aires"; En: Revista Intersecciones antropol. vol.12 no.1 Olavarría ene./jul. 2011.

Suaya, Dulce; "Historia vital del trabajo (HTV). Dispositivos psicossocial de intervención en la clínica de la salud mental"; En: Pujol, Andrea y Dall'Asta Constanza (Comp.) (2013); "Trabajo, Actividad y Subjetividad. Debates Abiertos"; Córdoba.

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

Pujol, Andrea; Dall'Asta, Constanza y Gutiérrez, María Inés (2013) "A Contramano. Conflictividad y cambio en la gestión de recursos humanos de una empresa estatal de transporte público". UNC. Córdoba.


Pujol, Andrea; "Colectivo de trabajo, actividad y subjetividad: una mirada clínica"; En: Mendes, Ana Magnolia; Dutra de Moraes, Rosangela y Crespo Merlo, Alvaro (org.). (2014). Trabalho & Sofrimento. Práticas clínicas e políticas. Juruá Editora. Curitiba.

*Manual de Cátedra: Zona de Innovación. Manual de Autoformación en Psicología Laboral.

4. ENFOQUE METODOLOGICO.

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:

- ⌚ Es fundamental acompañar el desarrollo personal y grupal de los alumnos, generando contextos de aprendizaje significativos...
- ⌚ La participación y el compromiso de los estudiantes 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



Prof. Horacio Maldonado
Consejero docente
Facultad Psicología



EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD N° 120

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 que acentúe 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.

En la concepción metodológica de base toda la formación es teórico-práctica y procesual. Esto se refleja tanto en la modalidad de cursado regular como en la de promoción e implica actividades prácticas áulicas, en domicilio (que se realizan con el apoyo del Manual de Autoformación) y actividades puntuales de exploración en terreno que se acompañan con actividades co-programáticas planificadas por los docentes responsables de las comisiones o de las clases teóricas.

Para todas las condiciones de cursado se utiliza de manera permanente el Aula Virtual como espacio de producción y de interacción. En el aula virtual se encuentran disponibles audios de las clases, materiales de apoyo, actividades de estudio independiente y cualquier otro complemento didáctico de las actividades presenciales. También el Aula Virtual obra como espacio oficial para las comunicaciones de novedades, publicación de notas, etc.

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

La formación teórica ofrecida conjuga tres instancias: 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 en la región 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.

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.

Prof. Horacio Maldonado
Consejero docente
Facultad Psicología



EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD N° 120

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.

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 (Análisis de Actividad) 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 problemas reales.

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 post terreno, trabajándose en aula la construcción de instrumentos y la reflexión post-aplicación de los mismos¹⁰.

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.

En este marco, los alumnos disponen de una currícula flexible que les permite 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, exploración en terreno, etc.

¹⁰En 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.



EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD N°

120

5. ORGANIZACIÓN DEL CURSADO.

5. 1. De la Formación Teórica:

Se desarrolla en un encuentro semanal de dos horas. Responsables: Prof. Andrea Pujol y Prof. César San Emeterio

Los alumnos que optan por la condición de promoción deben cumplir con asistencia obligatoria a las clases planificadas para el desarrollo del Módulo 3 (en modalidad de aula taller) y a la Actividad Transversal.

Las evaluaciones de clases teóricas se realizan en el horario de teóricos, por lo cual también constituyen instancias de presencia obligatoria del alumno. Se prevén dos turnos de toma de parcial 1 y 2 para contemplar la situación de alumnos que trabajan o presentan algún tipo de incompatibilidad justificada para asistir en el horario de teóricos.

5. 2. De la Formación Práctica:

Alumnos regulares y 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 temática diversificada.

Alumnos libres:

No tienen obligatoriedad de asistencia, pero se les requieren actividades prácticas compensatorias en el examen final. En la instancia previa al examen final los alumnos libres dispondrán de un Foro específico en el Aula Virtual donde se les brindarán actividades prácticas como modo de ejercitación junto a un cronograma sugerido de ejecución. Las actividades prácticas serán realizadas en base a la bibliografía obligatoria de la Cátedra común a todos los alumnos. La realización de dichas actividades propenderá a que el alumno realice un proceso de aprendizaje previo a la instancia del examen final. Se prevé el seguimiento de dichas actividades de acuerdo a la demanda de los alumnos. Las actividades no serán evaluadas en el proceso, sino que se evaluarán las competencias desarrolladas en el examen final en la fase escrita con instrumentos adecuados que permitan valorar la aprehensión de la dimensión teórica y de la aplicación práctica de los conceptos de la asignatura. El alumno en la fase oral del examen final deberá dar cuenta de ambos aspectos de manera equilibrada.

Prof. Horacio Maldonado
Consejero docente
Facultad Psicología



EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD N° 120

5.3. Acompañamiento y consultas para alumnos promocionales, regulares y libres:

Para las condiciones de cursado regular y promocional, se atienden consultas personales con frecuencia semanal. Días lunes a las 18 horas. Responsables: Prof. Andrea Pujol y Prof. César San Emeterio de manera indistinta. Las consultas serán realizadas en el Box asignado a la Cátedra. Pueden realizarse consultas directas y privadas a los profesores al E-mail: laboral@psyche.unc.edu.ar y/o consultas públicas en el Aula Virtual a cualquiera de los Profesores de la Cátedra en los foros de consulta respectivos.

En el caso de los alumnos libres, el mecanismo de consulta es idéntico al del cursado regular y promocional. De modo suplementario se prevé un mecanismo de consulta diferencial mediante un Foro específico para alumnos libres en el Aula Virtual de la Cátedra a cargo de los Profesores Andrea Pujol y César San Emeterio. En dicho Foro se pondrán a disposición de los alumnos libres consignas orientadores del estudio y actividades prácticas. Los alumnos podrán realizar consultas sobre la realización de dichas actividades, como un modo de un ejercicio previo a la instancia del examen final.

6. REGIMEN DE CURSADO¹¹.

Todos los alumnos cuentan con el Manual de Autoformación de la Cátedra como bibliografía principal de referencia, que complementa las actividades previstas para cada modalidad de cursado con propuestas de actividades en domicilio.

6. 1. Alumno regular.

TEORICOS:

⌚ 2 hs. semanales. No es obligatoria la asistencia, a excepción de las instancias de evaluaciones parciales.

PRACTICOS:

⌚ Clases prácticas semanales presenciales obligatorias.

⌚ Cumplimiento del 80% de asistencia para alcanzar la condición regular. El régimen de asistencia se justifica porque cada práctico evaluativo exige un proceso de evaluación progresivo presencial, tal como se explicita en el desarrollo del

¹¹El 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.


Prof. Horacio Maldonado
Consejero docente
Facultad Psicología



EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD N° 120

enfoque metodológico.

EVALUACIONES:

- ⌚ 2 parciales obligatorios presenciales. Debe aprobarlos con 4 o más de 4. Se prevé un recuperatorio por aplazo o inasistencia.
- ⌚ 3 trabajos prácticos obligatorios. Los 3 trabajos prácticos se aprueban con calificación de 4 o más de 4. Se prevé un recuperatorio por aplazo o inasistencia.

ACREDITACION FINAL:

- ⌚ Examen oral sobre los contenidos del programa, considerando la bibliografía obligatoria prevista para cada módulo.

6.2. Alumno promocional.

TEORICOS:

- ⌚ 2 hs. semanales
- ⌚ La asistencia a Evaluaciones Parciales, Clases del Módulo 3 y Actividad Transversal es obligatoria para alumnos promocionales.

PRACTICOS:

- ⌚ Clases prácticas semanales presenciales obligatorias
- ⌚ Cumplimiento del 80% de asistencia para alcanzar la condición promocional

EVALUACIONES PARCIALES:

- ⌚ 2 Parciales Obligatorios Presenciales. Debe obtener un promedio final de siete o más puntos y aprobarlos con nota mínima seis. Se prevé 1 recuperatorio del parcial 1 o 2 por inasistencia y/o a los efectos de alcanzar promedio para la promoción. No se recuperan notas inferiores a 6 en los parciales 1 y 2 a los efectos de promoción.
- ⌚ Trabajo integrador evaluativo (escrito e individual) del Taller Módulo 3 para promocionales. Se debe aprobar con 7 y se prevé un recuperatorio por aplazo o por inasistencia. Se exige asistencia obligatoria a todos los días de dictado del Taller del Módulo 3, con posibilidad de justificar una inasistencia si media certificación pertinente. Esta actividad de Taller se realizará en dos turnos para contemplar la situación de alumnos que trabajan o presentan algún tipo de incompatibilidad justificada para asistir en el horario de teóricos.
- ⌚ 3 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 con 7 o más de 7. El mismo consistirá en


Prof. Horacio Maldonado
Consejero docente
Facultad Psicología



EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD N° 120

una monografía individual.

ACREDITACION FINAL:

- ⌚ Promoción directa

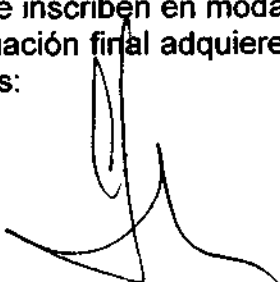
6. 3. Alumno libre.

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. En la fase previa al examen final, el alumno libre dispondrá de instructivos específicos para la realización de actividades prácticas a modo de ejercitación previa al examen final y mecanismos de seguimiento y consulta, según se especifica en otros ítems de este programa.

7. MODALIDAD Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN.

7. 1. Tipo de evaluación.

- ⌚ El planteo metodológico didáctico se apoya en la idea de proceso, tanto en lo referido al aprendizaje como a la enseñanza. En tal sentido se otorga un papel importante a la evaluación de proceso que cada docente realiza clase a clase con el grupo (assessment progresivo), que se inscribe en una lógica de acompañamiento en el que el docente realiza un seguimiento del desempeño del alumno en cada clase, que se refleja en apreciaciones cualitativas. Este tipo de evaluación caracteriza más claramente las clases teórico-prácticas, pero se aplica también en las clases teóricas para los alumnos promocionales cuando las clases son consideradas obligatorias.
- ⌚ Las evaluaciones sumatorias o de resultados de tipo parcial, consisten en producciones escritas orientadas a valorar la apropiación de contenidos a través de preguntas de elaboración centradas en los conceptos y proposiciones teóricas, con exigencias progresivas de una mayor relación e integración de contenidos.
- ⌚ Las evaluaciones prácticas valoran la apropiación específica en torno a los contenidos que se ponen en juego en las experiencias de práctica (sean áulicas, de taller, de terreno, etc.) y las competencias procedimentales y actitudinales que exigen; y se inscriben en modalidades orales y/o escritas.
- ⌚ La evaluación final adquiere modalidades diferentes de acuerdo a la condición de los alumnos:


Prof. Horacio Maldonado
Consejero docente
Facultad Psicología



EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD N° 120

o Para el caso de los alumnos promocionales, la evaluación es escrita y se busca valorar la capacidad de producción individual de informes en relación a la práctica realizada, como un producto característico de la práctica profesional.

o Para el caso de los alumnos libres la capacidad de articular con pertinencia teoría y práctica en la valoración de casos y estudios concretos, como así también la comprensión de los conceptos clave de la materia.

o Para los alumnos regulares, la evaluación es oral y busca valorar la capacidad de expresión de la comprensión lectora en lenguaje técnico preciso, a la vez que las competencias para dar cuenta de una adecuada comprensión de los casos y estudios propios de la disciplina en referencia a las potenciales prácticas profesionales.

7. 2. Instrumentos de evaluación.

7.2.1. Alumnos regulares:

Instancia de parciales:

- Son de carácter presencial y tienen una duración de dos horas.
- Los parciales 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.


Instancias de examen final

- La 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.

7.2.2 Alumnos promocionales:

Instancia de parciales:

- Son de carácter presencial y tienen una duración de dos horas.
- Los dos primeros parciales son producciones individuales presenciales a libro cerrado que se orientan a evaluar el dominio conceptual de contenidos básicos de la disciplina.


Prof. Horacio Maldonado
Consejero docente
Facultad Psicología

EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD N° 120

- El Trabajo integrador evaluativo del Taller Módulo 3 se organiza en el marco de la modalidad de taller con asistencia obligatoria y las consignas de trabajo consisten en ensayos breves sobre problemáticas del contenido del módulo respectivo.
- 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.

7.3. Alumnos libres:

- La 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.
- El instrumento de evaluación de los alumnos libres en la instancia escrita consistirá en la resolución de consignas donde el alumno demuestre aprehensión y comprensión de los contenidos conceptuales de la materia, y donde el alumno demuestre competencias de transferencia a situaciones prácticas de los conceptos, sea capaz de inferir decisiones técnicas de intervención y dar cuenta de competencias instrumentales mediante el trabajo sobre artículos específicos de investigación e intervención que la Cátedra exige a todos los alumnos como bibliografía obligatoria. En la instancia oral el alumno deberá dar cuenta del dominio teórico de los conceptos de la asignatura y fundamentar el modo de resolución de las actividades prácticas solicitadas en el examen escrito.

7.4. Criterios de evaluación:

Criterios de evaluación de parciales, Trabajo integrador evaluativo del Taller Módulo 3 para promocionales y examen final de alumno regular y/o libre:

- ① La capacidad para *identificar, definir con precisión y relacionar lógicamente los conceptos.*
- ① La capacidad de *reflexionar críticamente* sobre la información.
- ① La capacidad de *exponer conocimientos* e ideas de manera lógica y ordenada, a través de un lenguaje técnico preciso.
- ① La capacidad de *aplicar procedimientos* lógicos al análisis y resolución de problemas generando *respuestas creativas.*
- ① La posibilidad de poner en juego en la expresión de opiniones *actitudes*



Prof. Horacio Maldonado
Consejero docente
Facultad Psicología



EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD N° 120

coherentes con el enfoque propuesto en el desarrollo de la asignatura.

Criterios de Evaluación de trabajo final de integración de alumnos promocionales que habilita la promoción directa:

- ① La organización del trabajo es clara y precisa, advirtiéndose momentos de apertura, desarrollo y conclusiones
- ① Da cuenta de los conceptos teóricos que sustentan el trabajo y de sus relaciones.
- ① Identifica las relaciones existentes entre la temática específica del trabajo final con los contenidos de la asignatura.
- ① Identifica los alcances y límites de las decisiones metodológicas que orientaron el trabajo en terreno.
- ① Logra realizar inferencias de la teoría y la realidad para la toma de decisiones profesionales.

8. BIBLIOGRAFIA (Obligatoria y de consulta).

8.1. OBLIGATORIA:

Antunes, Ricardo; "Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo)"; En: Neffa, Julio César; De la Garza Toledo, Enrique y Muñiz Terra, Leticia (Comp.) (2009) "Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones laborales e identidades laborales", Grupos de Trabajo CLACSO, Buenos Aires.

Barnes, Federico; Pujol, Andrea y Saravia, Sofía; "De memoria y saberes compartidos. Análisis clínico del trabajo en la formación intergeneracional de operadores industriales"; En: Pujol, Andrea y Dallasta, Constanza (Comp.) (2013). "Trabajo, Actividad y Subjetividad. Debates abiertos". UNC. Córdoba.

Beguín, Pascal y Clot, Yves; "La acción situada en el desarrollo de la actividad"; En: Revista Electrónica @ctivités, volumen 1 N° 2, París, 2004. Traducción del francés de Andrea Pujol.

Beguín, Pascal; "Arqueología del Conocimiento. Acerca de la evolución del concepto de actividad"; En: Revista Laboreal. Vol. II N°1 2006 pp.55-61

Bresser-Pereira Luiz Carlos; "El asalto al Estado y al mercado: neoliberalismo y teoría económica"; En: Revista Nueva Sociedad N° 221, mayo-junio, 2009.

Castel, Robert; "¿Qué centralidad del trabajo?"; En: Castel, Robert (2010) "El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo". Capítulo II. FCE. Buenos Aires.

Clot, Yves y Gollac, Michel; "Gobernar a través de la psicología"; En: Clot, y & Gollac, M (2014). Le travail: peut-il devenir supportable? Armand Collin. París. Traducción del francés de Andrea Pujol.

Clot, Yves; "Cap. 18. Trabajo y sentido del trabajo"; En: Falzón, P. (Dir.). Manual de

EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD N°

120

ergonomía. Modus Laborandi; Fundación MAPFRE. Madrid. 2009.

Clot, Yves; "La formación a partir del análisis del trabajo: en pos de una tercera vía"; En: Maggi, Bruno (Ed.). (2000). *Manières de penser et manières d'agir en éducation et an formation*. Paris. PUF. Traducción del francés de Andrea Pujol.

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

De la Garza Toledo, Enrique; "Hacia un concepto ampliado de trabajo"; En: Neffa, Julio César; De la Garza Toledo, Enrique y Muñoz Terra, Leticia (Comp.) (2009) "Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones laborales e identidades laborales", Grupos de Trabajo CLACSO, Buenos Aires.

Dejours, Christophe; "De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo"; En: Dessors, Dominique; Guio-Bailly, Marie-Pierre (comp.) (1998). *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. PIETTE/CONICET. Buenos Aires.

Dejours, Christophe; "El factor humano (Primera Parte)"; En: Dejours, C. (1998); *El factor humano*, PIETTE/CONICET. Buenos Aires.

Delfini, Marcelo y Ventrici Patricia; "¿Qué hay de nuevo en el sindicalismo argentino? Relaciones laborales y reconfiguración sindical en el kirchnerismo"; En: *Revista Trabajo y Sociedad*. N° 27 Año 2016.

Dessors, Dominique y Molinier, Pascale; "La psicodinámica del trabajo"; En: Dessors, Dominique; Guio-Bailly, Marie-Pierre (comp.) (1998). *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. PIETTE/CONICET. Buenos Aires.

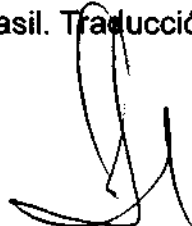
Dubar, Claude, "El trabajo y las identidades profesionales y personales"; En: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 7 N° 13. Bs. As. 2001.

Falzón, Pierre; "Cap. 1. Naturaleza, objetivos y conocimientos de la ergonomía. Elementos de un análisis cognitivo de la práctica"; En: Falzón, P. (Dir.). (2009) *Manual de ergonomía*. Modus Laborandi; Fundación MAPFRE. Madrid.

Jacinto, Claudia; Wolf, Mariela; Bessega, Carla y Longo, María Eugenia; "Jóvenes, precariedades y sentidos del trabajo"; En: 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Buenos Aires, 2005.

Lhuillier, Dominique; "Introducción a la psicología del trabajo"; En: *Cadernos de Psicología Social do Trabalho*, Sao Paulo, Vol. 17, p.5-19, 2014.

Lhuillier, Dominique; "La intervención en psicología del trabajo"; En: Mendes, Ana Magnolia; Dutra de Moraes, Rosângela; Crespo Merlo, Álvaro Roberto (org.) (2014). *Trabalho & Sofrimento. Práticas Clínicas e Políticas*. Juruá Editora. Curitiba, Paraná, Brasil. Traducción de Andrea Pujol e Inés Gutiérrez.



Prof. Horacio Maldonado
Consejero docente
Facultad Psicología



EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD N° 120

Lhuillier, Dominique; "Trabajo de salud y creatividad"; clase traducida del francés por Andrea Pujol.

Méda, Dominique; "¿Qué sabemos sobre el trabajo?"; En: Dominique Méda, "Le travail" (2007), Ed. Presses Universitaires de France, collection «Que sais-je?» n° 2614, 3ème édition 2007, capítulo 1. Traducción realizada por Nathalie Collomb. París.

Mencacci, Nicole y Schwartz, Yves; "Diálogo 1: Trayectorias y usos de sí"; En: Schwartz, Yves. y Durrive, Louis. (Orgs) (2016). Trabalho e ergologia II: Diálogos sobre a atividade humana. Fabrefactum: Belo Horizonte. Traducción de Inés Gutiérrez y Andrea Pujol.

Neffa, Julio César; "Capítulo III: Los riesgos psicosociales en el trabajo"; En: Neffa, J. (2015); "Los riesgos psicosociales en el trabajo; CEIL-CONICET. Buenos Aires.

Neffa, Julio César; "Crisis y emergencias de nuevos modelos productivos"; En: De la Garza Toledo, E. (comp.) (1999). Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. CLACSO. Bs. As.

Novick, Marta; "Las nuevas reglas de juego en Argentina. Competitividad y actores sindicales"; En: De la Garza Toledo, E (comp.) (2001). Los sindicatos frente a los procesos de transformación política. CLACSO. Bs. As.

Perelman, Mariano; "La construcción de la idea de trabajo digno en los cirujas de la ciudad de Buenos Aires"; En: Revista Intersecciones antropol. vol.12 no.1 Olavarría ene./jul. 2011.

Pujol, A. y Dall'Asta, C. (2014). Zona de Innovación. Manual de Autoformación en Psicología Laboral. Editorial Brujas. Córdoba.

Pujol, Andrea y Dall'Asta Constanza; "La construcción de saberes en el desarrollo ocupacional de trabajadores textiles"; En: Perspectivas en Psicología. Revista de Psicología y Ciencias afines. Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Argentina. Vol 6. EUDEM. ISSN: 1668-7175. Mar del Pata, 2009.

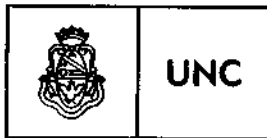
Pujol, Andrea; "Colectivo de trabajo, actividad y subjetividad: una mirada clínica"; En: Mendes, Ana Magnolia; Dutra de Moraes, Rosangela y Crespo Merlo, Alvaro (org.). (2014). Trabalho & Sofrimento. Práticas clínicas e políticas. Juruá Editora. Curitiba.

Pujol, Andrea; Dall'Asta, Constanza y Gutiérrez, María Inés (2013) "A Contramano. Conflictividad y cambio en la gestión de recursos humanos de una empresa estatal de transporte público". UNC. Córdoba.

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

Sennett, Richard; "Introducción"; En: Sennett, R. (2006) "La cultura del nuevo capitalismo", Editorial Anagrama, Barcelona.


Prof. Horacio Maldonado
Consejero docente
Facultad Psicología



EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD N° 120

Suaya, Dulce; "Historia vital del trabajo (HTV). Dispositivos psicossocial de intervención en la clínica de la salud mental"; En: Pujol, Andrea y Dall'Asta Constanza (Comp.) (2013); "Trabajo, Actividad y Subjetividad. Debates Abiertos"; Córdoba.

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

8.2. DE CONSULTA:

Arendt, H. (1998). La condición humana. España: Paidós.

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

Boutet, J. & Gardin, B. (2001). *Une linguistique du travail*. En Borzeix, A. & Fraenkel, B. *Langage et travail*. París: CNRS Editions.

Boutet, J. (1995). *Paroles au travail*. París. Collection Langage et travail. L'Harmattan.

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*. Nancy, Francia : PUN.

Castel, R. (2010) "El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo". Capítulo II. FCE. Buenos Aires.

Clot, Y & Gollac, M (2014). *Le travail: peut-il devenir supportable?* Armand Collin. París.

Clot, Y. (1999). *La fonction psychologique du travail*. París: PUF.

Clot, Y. (2008). *Travail et pouvoir d'agir*. París: PUF.

Clot, Y. (2009). *¿El trabajo sin seres humanos? Psicología de los entornos de trabajo y de vida*. Modus Laborandi. Madrid.

Clot, Y. (2010). *Travail au coeur: pour en finir avec les risques psychosociaux*. La Decouverte. París.

Clot, Y., & L'Huilier, D. (2006). *Perspectives en clinique du travail*. Nouvelle Revue de Psychosociologie (1), 179-193.

Clot, Y., & L'Huilier, D. (2006). *Perspectives en clinique du travail*. Nouvelle Revue de Psychosociologie (1), 179-193.

De la Garza Toledo, E (comp.) (2001). *Los sindicatos frente a los procesos de transformación política*. CLACSO. Bs. As.

De la Garza Toledo, E. (2001) *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*



EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD N° 120

- trabajo. Buenos Aires, Argentina: CLACSO.
- De la Garza Toledo, E. (comp.) (1999). Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. CLACSO. Bs. As.
- Dejours, C. (1998); El factor humano, PIETTE/CONICET. Buenos Aires.
- Dejours, C. (2006). La banalización de la injusticia social. Buenos Aires: Topia.
- Dessors, D.; Guio-Bailly, M-P (comp.) (1998). Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. PIETTE/CONICET. Buenos Aires.
- Escalada, R (Comp.) Ley Nacional de Salud Mental: de la letra a la implementación, la universidad interpelada. Rosario, Argentina: Laborde Editor.
- Falzón, P. (Dir.). Manual de ergonomía. Modus Laborandi; Fundación MAPFRE. Madrid. 2009.
- Franco, S. y Vásquez Echeverría, A. (Eds.) (2010); Trabajo y gobierno de las organizaciones: campo de producción y contradicciones. UdelaR y Psicolibros Universitario. Montevideo.
- Juárez García y A. Camacho Ávila (Coord.). Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo. Juan Pablo Editor. Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Ediciones Mínimas, México.
- Lallement, M. (1994). Travail et emploi: le temps des métamorphoses. París, Francia : Harmattan.
- Maggi, B. (Ed.). (2000). Manières de penser et manières d'agir en éducation et an formation. Paris. PUF. Traducción del francés de Andrea Pujol.
- Méda, D. (2007). "Le travail", Ed. Presses Universitaires de France, collection «Que sais-je?» n° 2614, 3ème édition 2007, París.
- Mendel, G. (1993). La sociedad no es una familia. Buenos Aires: Paidós.
- Mendes, A. M. (Comp.) (2010). Violência no trabalho: perspectivas da psicodinâmica, da ergonomia e da sociologia clínica. Ed. Editora Mackenzie São Paulo.
- Mendes, A. M; Dutra de Moraes, R. y Crespo Merlo, A (org.). (2014). Trabalho & Sofrimento. Práticas clínicas e políticas. Juruá Editora. Curitiba.
- Molinier, P. (2008). Les enjeux psychiques du travail. Introduction à la psychodynamique du travail. París: Éditions Payot & Rivages.
- Neffa, J. (2015); Los riesgos psicosociales en el trabajo; CEIL-CONICET. Buenos Aires.
- Neffa, J.; De la Garza Toledo, E. y Muñoz Terra, L. (Comp.) (2009) "Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones laborales e identidades laborales", Grupos de Trabajo CLACSO, Buenos Aires.
- Oddone I, Re, A, y Briante, G (2015). Redécouvrir l'expérience du travail. Editions Sociales. París. 2015.
- Panaia, M (comp.). Trabajo y empleo. Un abordaje interdisciplinario. Eudeba.



Prof. Horacio Maldonado
Consejero docente
Facultad Psicología



EXP-UNC:0050136/2016

ANEXO RHCD N° 120

Buenos Aires

Pujol, A y Gutiérrez, M. I. (2015). Trabajo y subjetividad. Indagaciones clínicas. UNC. Córdoba

Pujol, A. y Barnes, F.

Pujol, A. y Dall'Asta, C. (2014). Zona de Innovación. Manual de Autoformación en Psicología Laboral. Editorial Brujas. Córdoba.

Pujol, A. y Dallasta, C. (Comp.) (2013). "Trabajo, Actividad y Subjetividad. Debates abiertos". UNC. Córdoba.

Pujol, A.; Dall'Asta, C. y Gutiérrez, M. I. (2013) "A Contramano. Conflictividad y cambio en la gestión de recursos humanos de una empresa estatal de transporte público". UNC. Córdoba.

Rojas, E. (1999). El saber obrero y la innovación en la empresa. Montevideo: Cinterfor - OIT.

Schwartz, Y. y Durrive, L. (Orgs) (2016). Trabalho e ergologia II: Diálogos sobre a atividade humana. Fabrefactum: Belo Horizonte.

Sennett, R. (2006) "La cultura del nuevo capitalismo", Editorial Anagrama, Barcelona.

Suaya, D (2010). Historia Vital del Trabajo. Herramienta de atención en salud colectiva. Chilavert Artes Gráficas. Buenos Aires.

Zanelli, N. Silva, & R. da Rosa Tolfo. Processos psicosociais nas organizações e no trabalho. Sao Paulo: Casa do Psicólogo.

Zarifian, P. (1996). Travail et communication. Essai sociologique sur le travail dans la grande entreprise industrielle. Paris: PUF.

Zarifian, P. (2000). La confrontation aux événements: entre sens et communication. Revue Sciences de la Société. 50/51.



Prof. Horacio Maldonado
Consejero docente
Facultad Psicología