



Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

16

MORENO, 27 FEB 2014

VISTO el Expediente N° UNM:0000109/2014 del Registro de la UNIVERSIDAD NACIONAL DE MORENO; y

CONSIDERANDO:

Que el REGLAMENTO GENERAL ACADÉMICO, aprobado por Resolución UNM-R N° 37/10 y sus modificatorias, el que fuera ratificado por el Acta de la Sesión Ordinaria N° 01/13 del CONSEJO SUPERIOR de fecha 25 de Junio de 2013, establece el procedimiento para la aprobación de las obligaciones curriculares que integran los Planes de Estudios de las carreras que dicta esta UNIVERSIDAD NACIONAL.

Que por Resolución UNM-R N° 443/12, se aprobó el Programa de la asignatura: PSICOLOGÍA DEL TRABAJO (1233), del ÁREA: PSICOSOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES, correspondiente al CICLO DE FORMACIÓN PROFESIONAL de la carrera LICENCIATURA EN RELACIONES DEL TRABAJO del DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN de esta UNIVERSIDAD, con vigencia a partir del 1er. Cuatrimestre del Ciclo Lectivo 2012.

Que conforme a la dispuesto en el citado REGLAMENTO GENERAL, se ha evaluado una nueva propuesta de Programa de la asignatura antes referida y en sustitución del vigente,

Chey
6

aconsejando su aprobación con vigencia a partir del 1er. Cuatrimestre del Ciclo Lectivo 2014, a tenor de la necesidad de introducir cambios de interés académico y en armonía con el resto de las obligaciones curriculares.

Que la SECRETARÍA ACADÉMICA de la UNIVERSIDAD ha emitido opinión favorable, de conformidad con lo previsto en el artículo 3° de la Parte I del citado REGLAMENTO GENERAL, por cuanto dicho Programa se ajusta a las definiciones enunciadas en el artículo 4° de la Parte I del REGLAMENTO en cuestión, así como también, respecto de las demás disposiciones reglamentarias previstas en el mismo.

Que la SUBSECRETARÍA LEGAL Y TÉCNICA ha tomado la intervención de su competencia.

Que el CONSEJO del DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN, en sesión de fecha 19 de Febrero de 2014, trató y aprobó la modificación del Programa propuesto, conforme lo establecido en el artículo 2° de la Parte I del REGLAMENTO GENERAL ACADÉMICO.

Clay
6



Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

16

Por ello,

EL CONSEJO DEL DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN

DISPONE:

ARTÍCULO 1º.- Dejar sin efecto, a partir del 1er. Cuatrimestre del Ciclo Lectivo 2014, la Resolución UNM-R N° 443/12.

ARTÍCULO 2º.- Aprobar el Programa de la asignatura: PSICOLOGÍA DEL TRABAJO (1233), del ÁREA: PSICOSOCIOLOGÍA DE LAS ORGANIZACIONES, correspondiente al CICLO DE FORMACIÓN PROFESIONAL de la carrera LICENCIATURA EN RELACIONES DEL TRABAJO del DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN de esta UNIVERSIDAD, con vigencia a partir del 1er. Cuatrimestre del Ciclo Lectivo 2014, el que como Anexo I forma parte integrante de la presente Disposición.

ARTÍCULO 3º.- Regístrese, comuníquese, dese a la SECRETARÍA ACADÉMICA a sus efectos y archívese.-

DISPOSICIÓN UNM-DEyA N°16/2014

Lic. PABLO ALBERTO TAVILLA
DIRECTOR GRAL. DEL DEPTO.
DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL DE MORENO



16

Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

Universidad Nacional de Moreno
PROGRAMA ASIGNATURA: PSICOLOGÍA DEL TRABAJO (1233)

Carrera: LICENCIATURA EN RELACIONES DEL TRABAJO (Plan de estudios aprobado por Resolución UNM-R N° 21/10)¹

Área: Psicología de las Organizaciones

Trayecto curricular: Ciclo de Formación Profesional

Período: 1° Cuatrimestre - Año 3

Carga horaria: 96 (noventa y seis) horas

Vigencia: A partir del 1° Cuatrimestre 2014

Validez: 2(dos) años

Clases: 96 (noventa y seis)

Régimen: de regularidad o libre

Responsable de la asignatura: Lic. Hernán MANZOTTI

Programa elaborado por: Lic. Hernán Manzotti - Lic. Lara Yepes

FUNDAMENTACIÓN

La materia Psicología del Trabajo propone incorporar al estudio de los procesos y las organizaciones del trabajo, cuestiones que se relacionan con aspectos psicológicos de los trabajadores.

El abordaje apunta al hombre no solo en sus condiciones de trabajo, en situación de trabajo y/o derivadas de éste, sino que también, en el carácter de trabajadores en situación de desempleo, tanto del trabajo autónomo, como al ejercido en relación de dependencia en sus diferentes niveles de relaciones entre los componentes sociales del trabajo (trabajadores, empleadores y Estado) y sus entidades representativas (sindicatos).

También de la forma en que las organizaciones pueden generar condiciones poco saludables y hasta patológicas. Son incluidas en la propuesta de la materia problemáticas derivadas de parte de la organización y de los trabajadores, tales como el maltrato laboral (mobbing) y el burnout.

Desde una perspectiva inclusiva se analizará la problemática de la articulación discapacidad - trabajo y los efectos en los

¹ Reconocimiento oficial y validez nacional otorgado por Resolución ME N° 488/12

postulantes / trabajadores con discapacidad, el grupo familiar del mismo, el grupo de trabajo y la organización en sí.

OBJETIVOS GENERALES

- Identificar fortalezas y debilidades de los distintos enfoques de la psicología del trabajo, desde la perspectiva del trabajador y desde la perspectiva del empresario.
- Distinguir los procesos psicológicos específicos del proceso de trabajo en distintos tipos de organizaciones.
- Comprender los efectos psicológicos centrales de la pérdida del puesto, tanto sobre el trabajo, como en el núcleo familiar.

CONTENIDOS MÍNIMOS

Enfoques alternativos de la psicología del trabajo. Concepto y definiciones básicas. Subjetividad y actividad laboral. El trabajo como actividad necesaria, fuente de valor, mecanismo de inclusión social, creador de identidad, constructor de entidades colectivas y condición para el desarrollo personal. Dimensiones cognitivas y psíquicas del trabajo. La carga psíquica y mental del trabajo.

Psicopatología del trabajo. El Estrés laboral y el concepto de Burnout. Relación entre trabajo y ansiedad. La satisfacción en el trabajo y los aspectos psicológicos vinculados con los niveles y sistemas de remuneración. Los efectos de la pérdida del puesto de trabajo. La teoría de la adaptación y sus consecuencias sociales. La psicodinámica del trabajo. Sufrimiento, placer identidad y alienación en el trabajo.

Ética profesional y exigencias empresariales. Ámbitos psicosociales e inserciones institucionales.

Motivación: aporte de distintas líneas teóricas. Sistemas de motivación laboral. La psicología del trabajo en las organizaciones asociativas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Adquirir los recursos conceptuales necesarios para comprenderla psicología del trabajo desde una perspectiva multidimensional e interdisciplinaria
- Incorporar conocimientos que faciliten, un desempeño específico en el área de incumbencia profesional del licenciado en Relaciones del Trabajo.

Chey
6



Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

- Identificar causas y efectos de aspectos psicopatológicos que pueden influir en la relación laboral.
- Revisar críticamente las nuevas modalidades que adopta la organización del trabajo y su impacto sobre la subjetividad
- Conocer las posibles formas de intervención como así también técnicas, instrumentos y herramientas orientados a efectivizar las intervenciones del Profesional del área en los procesos laborales, en las dimensiones sujeto-trabajo, sujeto-grupo de trabajo y sujeto organización.

PROGRAMA

UNIDAD 1 - CONCEPTOS DE PSICOLOGÍA Y PSICOLOGÍA DEL TRABAJO.

La psicología científica. Su relación con otras ciencias. Concepto de conducta. Principales enfoques de la Psicología (conductismo, psicoanálisis, cognitivismo, psicología evolucionista, psicología humanista). Origen y desarrollo de la Psicología del Trabajo. La psicotecnia y su relación con la Administración Científica. El enfoque sistémico.

Bibliografía:

- MORRIS, C. La ciencia de la psicología. 2001. Prentice Hall. Cap. 1
- DE BOARD, R. 1978. *El psicoanálisis de las organizaciones. Un enfoque psicoanalítico de la conducta en grupos y organizaciones.* 1978. Buenos Aires: Paidós, 1980. Cap. 6.

UNIDAD 2 - SUBJETIVIDAD Y ACTIVIDAD LABORAL

Subjetividad y actividad laboral.

El trabajo como actividad necesaria, fuente de valor, mecanismo de inclusión social, creador de identidad, constructor de entidades colectivas y condición para el desarrollo personal.

Bibliografía:

- FOURASTIE, J. *Por qué trabajamos?* Editorial. Cap.1 y Conclusiones
- NEFFA, Julio C: El trabajo humano: contribuciones al estudio de un valor que permanece. Editorial Lumen Humanitas. Primera Edición - 2003. Pags. 225 a 247 y 247 a 259
- SCHVARSTEIN, Leonardo y LEOPOLD, Luis (comps.): Trabajo y Subjetividad: entre lo existente y lo necesario, Buenos Ai-

Clay
6 +

res, Editorial Paidós, Primera Edición (2005), introducción y capítulo 1.

UNIDAD 3 - DIMENSIONES COGNITIVAS Y PSÍQUICAS DEL TRABAJO (PSICOPATOLOGÍA Y PSICODINÁMICA DEL TRABAJO)

Concepto de psicopatología del trabajo. Impacto del trabajo sobre la salud mental. Impacto de la psicopatología en la conducta de trabajo. El placer en el trabajo. Trabajo y ansiedad. Sistemas defensivos. La psicodinámica del trabajo. El sufrimiento. La identidad. La alienación.

Bibliografía

- AUBERT N, DE GAULEJAC, V. "el coste de la excelencia" (Capítulos 5, 6 y 7) - Editorial Paidós
- DEJOURS, C. Trabajo y desgaste mental. Caps. 1, 3 y 5
- DESSORS, D. Y GUIHO-BAILLY, M (comp.): *Organización del Trabajo y Salud: de la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. Caps. 1, 3 y 7*
- AGUIRRE, E.M. *Los accidentes de trabajo en las organizaciones*. Buenos Aires: Secretaría Académica de la Facultad de Ciencias Sociales. 1992.

UNIDAD 4 -BURN OUT, ESTRÉS Y MALTRATO LABORAL

Estrés laboral. Agentes estresores. Características de organizaciones y trabajos estresores. Consecuencias del estrés laboral. Síndrome del Burn Out. Causas, evolución y consecuencias del síndrome. Maltrato laboral. Conceptualizaciones. Manifestaciones y consecuencias psicológicas, sociales y organizacionales del fenómeno.

Bibliografía

- AGLAMISIS, J. Maltrato Laboral: Una cuestión que merece ser bien tratada. En: Vega, V. (coord.). *Violencia, maltrato, acoso laboral. El mobbing como concepto*. Buenos Aires: Lugar Editorial.
- HIRIGOYEN, M-F. *El Acoso Moral en el Trabajo*. Buenos Aires: Paidós., 2001. Caps 1 y 2.
- SCIALPI, D. *Violencias en la Administración Pública*. Buenos Aires: Catálogos. Caps 1 y 2.

Clay
7
6



Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

- SICARDI, E.D. y NOVO, P. *Estrés y Burnout*. En: Filippi G. y Zubieta E. (coord.). *Psicología y Trabajo: una relación posible*. Buenos Aires: Eudeba, 2010.

UNIDAD 5 - SITUACIONES INVISIBILIZADAS EN EL MUNDO DEL TRABAJO

Discapacidad. Denominaciones. Conceptos. Clasificaciones. La discapacidad en el ámbito laboral. Discapacidad e integración social. Adicciones. Diferencias entre uso, abuso y dependencia. Tipos y consecuencias. Discriminación en el ámbito laboral. Políticas de RRHH sobre las situaciones invisibilizadas.

Bibliografía

- FAINBLUM, A.: Discapacidad. *Una perspectiva Clínica desde el Psicoanálisis*. Buenos Aires, Tekné, 2004. Pags: 13-40 y 91-95
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Empresa inclusiva: Guía para la contratación de personas con discapacidad*. OIT, Chile, 2013
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT*. Oit, Ginebra, 2002.

UNIDAD 6- LOS EFECTOS DE LA PÉRDIDA DEL PUESTO DE TRABAJO.

Las personas sin trabajo. Consecuencias Psicológicas por la pérdida del rol laboral. Posibles estrategias para la reinserción laboral. La organización en procesos de desvinculación laboral. Procesos preventivos de asistencia en prejubilación o reinserción laboral

Bibliografía:

- MOISE, Cecilia. Trabajo, desempleo e impacto subjetivo. En Cortazzo, I. & Moise, C. (2005). *Estado, Salud y Desocupación, de la vulnerabilidad a la exclusión*. Paidós Tramas sociales.
- PANIGO, D. Efectos no Lineales de la duración del desempleo sobre la desigualdad, la pobreza y la salud mental en la Provincia de Buenos Aires. Colección Tesis. Universidad Nacional de Moreno. (2013) Pags. 166-172, 183-198 y 217-219. Versión on line en la Página de la Universidad.

Clay
6

- ORELLANO, M. (2005). *Trabajo, desocupación y suicidio, efectos psicosociales del desempleo*. Lumen Humanitas. Pags. 53 a 92 y 121 a 137

UNIDAD 7 - ÁMBITOS PSICOSOCIALES E INSERCIONES INSTITUCIONALES.

Distintas intervenciones profesionales en organizaciones. Entrevistas. Entrevistas de selección, de evaluaciones de desempeño, de desvinculaciones. Entrevistas enfocadas al análisis organizacional. Etapas de entrevistas. Preparación, desarrollo y cierre

Bibliografía:

- RICHINO, Susana. *Selección de Personal. Cuadernos de Evaluación Psicológica*. Buenos Aires: Paidós. Caps. 5, 7, 8, 9.

UNIDAD 8 - MOTIVACION LABORAL

La satisfacción en el trabajo y los aspectos psicológicos vinculados con los niveles y sistemas de remuneración. Aspecto motivacional de la conducta de trabajo. Perspectivas conductistas y psicodinámicas de la motivación. Principales orientaciones en el estudio de la motivación en el trabajo.

Bibliografía:

- LAWLER, E.E. III. 1971. *Pay and organizational effectiveness: A psychological view*. New York: McGraw-Hill. Cap. 6. (Traducción en ficha de la cátedra).
- SCHEIN, E. H. *Psicología de la Organización*. 1982. Prentice Hall. Cap. 5.
- MASLOW, A. (1991). *Motivación y Personalidad*. Madrid: Editorial Díaz de Santos. Parte 1: Cap. 5.

UNIDAD 9 - ANALISIS ORGANIZACIONAL

Marco referencial del AO. Variables de análisis organizacional: Objetivos, (Visión - Misión - Valores), Contexto, Cultura, Comunicación y relaciones de poder en las organizaciones. Conflicto Organizacional.

Clay
7



Universidad Nacional de Moreno
Departamento de Economía y Administración

Bibliografía:

- AGLAMISIS J., CHRISTENSEN A., *La previsión del Conflicto en el Diseño Organizacional*. En Administración de Empresas, Año XIX, Números 227 y 228, Buenos Aires, Febrero - Marzo 1989.
- BLEGER J., "Psicología institucional". En BLEGER J., *Psicohigiene y Psicología Institucional*, Buenos Aires, Paidós, 1966.
- DE BOARD, R. 1978. *El psicoanálisis de las organizaciones. Un enfoque psicoanalítico de la conducta en grupos y organizaciones*. 1978. Buenos Aires: Paidós, 1980. Caps 2 y 5
- GALLART M. A., *Propuesta metodológica para el análisis contextual de Organizaciones complejas*. Buenos Aires, Cátedra Sociología de las Organizaciones, Facultad de Ciencias Económicas, UBA, 1980.
- PETTIGREW A., *Acerca del estudio de las Culturas Organizacionales*. Buenos Aires, EPSO, 1980.
- ROJAS BREU R., "Concepto de segmentación según el Método Vincular, Parte III, p. 170-187. "Comunicación", p. 301-311 y 322-335. En ROJAS BREU R., *Método Vincular. El Valor de la Estrategia*, Buenos Aires, Ediciones Cooperativas, 2002.

UNIDAD 10- LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO EN LAS ORGANIZACIONES ASOCIATIVAS.

Respuestas de asociaciones sindicales, organismos internacionales a problemáticas generadas por temáticas relacionadas con la psicología del trabajo.

Bibliografía:

Selección de materiales generados por gremios, Organización Internacional del Trabajo y Organización Mundial de Salud

METODOLOGÍA DE TRABAJO:

La asignatura tiene un carácter presencial obligatorio, con un 75% de asistencia. La materia contará con un régimen de cursada de 6 horas semanales, divididas en dos clases por semana de 3

Wey
6

horas cada una, combinando en proporciones variables clases teóricasy prácticas.

EVALUACIÓN Y APROBACIÓN:

La modalidad de evaluación comprende 2 exámenes parciales teóricos-prácticos, escritos y de carácter presencial y/o domiciliario, comprensivo de los temas abordados mediante la bibliografía obligatoria, y/o complementaria que a tal fin se indique en cada caso. Los mismos se darán por aprobados cuando la nota calificatoria sea de 4 (cuatro) o superior.

El estudiante tendrá derecho a recuperar un examen parcial teórico.

Alcanzarán la "promoción" de la materia los alumnos que, además de cumplir con la asistencia pautada aprueben los 2 parciales (sin recuperar ninguno de ellos) y obtengan un promedio de 7 (siete) puntos o más.

La condición de "alumno regular" (que tendrá que aprobar la materia en examen final) se mantendrá en los casos que, habiendo cumplido con la asistencia requerida, hayan obtenido un mínimo de 4 (cuatro) puntos en cada examen parcial (o en el recuperatorio del que hayan desaprobado).

La condición de "alumno regular", se perderá cuando el alumno no reúna el 75 % de asistencia al curso, o cuando no lograra alcanzar la calificación de 4 (cuatro) o más en cada una de las instancias evaluatorias (incluido el recuperatorio).

Ally
6 7