

CARRERA: Licenciatura en Psicología			
ASIGNATURA: PSICOLOGIA LABORAL			
DOCENTE A CARGO			AÑO DE PRESENTACIÓN
Dra. ANDREA PUJOL			2022
ASIGNATURAS CORRELATIVAS			
Cód.	Nombre		
019	PSICOLOGIA SOCIAL		

Contenidos mínimos
<p>Concepto y desarrollo actual de la Psicología del trabajo y las organizaciones. Cambios paradigmáticos. Concepto de trabajo y significaciones actuales; distintos escenarios organizacionales. Campos de intervención del psicólogo laboral e intervenciones vinculadas. Aportes teóricos y metodológicos para la intervención profesional en organizaciones. Salud y trabajo. Cambios en el mundo laboral y su impacto en la dinámica social, subjetividad y trayectorias laborales del trabajador. Formación Profesional y Orientación Ocupacional</p>

<p>1. FUNDAMENTACIÓN</p> <p><i>El trabajo como práctica social y los procesos de subjetivación implicados</i></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 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.</p> <p>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 tecnologías y las técnicas, las profesiones, las</p>

¹ 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 trabajo*. Buenos Aires, Argentina: CLACSO

EX-2022-00088033- -UNC-ME#FP
ANEXO

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, 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: 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.

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 y trabajadoras, se opone la acción emancipatoria que articula sus capacidades 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

EX-2022-00088033- -UNC-ME#FP
ANEXO

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 psicosociológica. 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 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 y trabajadoras) ni a sus condiciones externas (la tarea prescripta). Desde este punto de vista, cuestionamos el postulado psicologista que reduce el análisis del trabajo a las características individuales de quienes integran el asalariado, pero también las posiciones objetivistas que consideran que los trabajadores y trabajadoras 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 de todo lo que acontece, incluso las fallas, errores u omisiones; en el segundo caso, el sujeto es "borrado", invisibilizado, y solo

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

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

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

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 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 un espacio curricular electivo 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 al alumnado 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

⁵ 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 ; y Bernaud, J. y Lemoine, C. (eds.) (2012). *Traité de psychologie du travail et des organisations*. París, Francia : DUNOD.

⁶ 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.

EX-2022-00088033- -UNC-ME#FP
ANEXO

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 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 –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.

⁷ Pujol, 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.

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 a través de las tecnologías, 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"*⁸. La situación actual obliga a revisar los saberes que las sociedades deben transmitir, las competencias en las que las instituciones educativas deben formar, sus soportes y configuraciones temporo espaciales.

En este sentido, los cambios nos afectan en la medida en que también nuestra profesión -futura profesión de nuestros estudiantes-, y particularmente la especialidad que nos ocupa, es atravesada por dichas transformaciones. En el trabajo con el alumnado, 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 efectos; 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 los y las docentes, alumnos y alumnas 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

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

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 y las docentes en su planteo de la enseñanza.

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 -sean presenciales o virtuales- 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 del alumnado y de los y las docentes.

Desde estas consideraciones, la organización de la cátedra debe apuntar a capitalizar la diversidad de saberes y competencias del plantel académico, 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 operativa y 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 y colaborativo 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. FUNDAMENTACIÓN DE LA INCLUSIÓN DE CONTENIDOS VINCULADOS CON GÉNERO Y CON SALUD MENTAL

Problemática de la salud mental

En el marco de las particularidades que adquiere el trabajo contemporáneo, el programa de la asignatura asigna un lugar central al sufrimiento en el trabajo y

las posibilidades de que disponen los sujetos y los colectivos de trabajo para afrontarlo, como así también a los dispositivos de intervención en el abordaje de la problemática.

La cuestión de la salud se aborda bajo una concepción que supera la clásica consideración separada entre psique y soma y presenta una mirada integral, que considera a la organización del trabajo como categoría estructurante de la salud laboral⁹ y recupera la importancia de la perspectiva de los trabajadores y trabajadoras. Al considerarse la perspectiva del trabajo ampliado –que no se restringe al “empleo” sino a la “actividad” como categoría histórico-antropológica- se enriquece la perspectiva organizacional y se reconoce el potencial de la actividad de trabajo en los procesos de conquista de la salud.

Esta posición, coherente en el plano institucional con la Res. 136/2004 del Ministerio de Educación de la Nación, permite abordar problemáticas específicas del quehacer profesional, tales como la dimensión ergonómica del trabajo, el sufrimiento psíquico en el trabajo, el papel del trabajo y su potencial en el abordaje de las patologías psíquicas, los riesgos psicosociales en el trabajo y las implicaciones entre trabajo y padecimiento de enfermedades crónicas (HIV, cáncer, diabetes, consumo de sustancias psicoactivas, etc.); entre otras.

Problemática de género

El programa aborda la equidad de género en el trabajo como cuestión social y las principales contribuciones institucionales que permiten situarla en el contexto de las emergencias y persistencias del trabajo contemporáneo considerando la estructura de división social y sexual del trabajo.

En este sentido, se abordan las "relaciones sociales de sexo"¹⁰ como aquellas relaciones de clase, poder y dominación que, desde la sociología del trabajo, permiten comprender y diferenciar las nociones de identidad sexual, género y estereotipos de género.

A su vez, la categoría de género como operador de poder en las relaciones sociales de dominación, permite comprender a la "virilidad" y la "mujeridad"¹¹ (Molinier, 1996) como características del género social masculino y femenino respectivamente. De esta manera, es posible analizar las estrategias defensivas viriles y femeninas como procesos de subjetivación que contribuyen a transformar, desplazar o mantener las relaciones de dominación en el campo del trabajo.

9 Pujol, A. (2018). La organización del trabajo como categoría estructurante de la salud y seguridad de los trabajadores, en Orozco García, O; del Castillo Marín, N. y Román Hernández, J.; *"Seguridad Integral en el Trabajo. Un enfoque psicosocial"*, Editorial Bonaventuriana, Cali, Colombia.

10 Hirata H. y Kergoat, D. (2005). Les paradigmes sociologiques a l'épreuve des catégories de sexe: quel renouvellement de l'épistémologie du travail?. Papeles del CEIC. 17 julio 2005

11 Molinier, P. (1996). Autonomie morale subjective et construction de l'identité sexuelle: l'apport de la psychodynamique du travail. *Revue Internationale de Psychosociologie*, 5, 53-62

En la misma línea, se analizan especificidades de la cuestión de género en el campo del trabajo como las relaciones trabajo-familia-salud, sesgos de género, riesgos específicos, igualdad y equidad. Estas problemáticas, entre otras, se abordan además desde una perspectiva clínica tomando como referencia los casos de construcción colectiva de estrategias en oficios típicamente masculinos -como el sector de la construcción- y en el trabajo de enfermería - como paradigma de trabajo de cuidado- y casos locales, como el de tejedoras en Valle de Punilla y conductoras de trolebús.

Cabe señalar, además, la existencia de espacios de discusión específicos de ambas problemáticas en el marco de las comisiones de trabajos prácticos, de las actividades de extensión e investigación y de la formación de recursos humanos en grado y posgrado, que amplían y enriquecen las perspectivas y contenidos desarrollados en esta propuesta curricular.

3. OBJETIVOS

3. 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 las producciones finales. Desde esta perspectiva, pueden ser interpretados como ejes orientadores que abren a distintas dinámicas 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 el abordaje de las problemáticas emergentes de las transformaciones de las prácticas de trabajo, en particular en lo referido a las tensiones entre trabajo, subjetividad y salud.
- Desarrollar habilidades de búsqueda y procesamiento de información sobre el campo profesional con el fin de validar las propias decisiones profesionales.

3. 2. **Objetivos específicos**

- Redimensionar los aportes interdisciplinarios en el análisis de la realidad del trabajo como práctica social.
- Ejercitar la reflexión crítica sobre experiencias de investigación e intervención en el ámbito laboral/ocupacional realizando inferencias válidas para la formación y el ejercicio profesional.
- 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.
- 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.

- Estimular el compromiso de participación efectiva en la propia trayectoria de formación profesional, desde una perspectiva de formación continua, educación permanente o formación a lo largo de la vida
- Promover el desarrollo de una actitud crítico-constructiva respecto de los desafíos que se plantean al ejercicio de la profesión en distintos contextos laborales.

- [CONTENIDOS](#) (Programa analítico)

Eje Teórico-metodológico: Cambios en el mundo del trabajo, contribuciones de la psicología al abordaje de la subjetividad

Los contenidos se presentan a través de módulos didácticos, organizados en torno a talleres que problematizan situaciones del trabajo contemporáneo, escogidas en función de su pertinencia respecto del enfoque adoptado sobre el campo disciplinar. La organización a través de talleres facilita la presentación de los problemas del campo profesional y 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 las dinámicas del trabajo contemporáneo, capitalizando contribuciones interdisciplinarias como marco de análisis para la comprensión de las nuevas configuraciones de las actividades de trabajo y los procesos psico-sociales emergentes.

Contenidos:

- Problemáticas del trabajo contemporáneo, identidades laborales y resignificación del concepto de trabajo.
- Reconfiguraciones institucionales y culturales: nuevas subjetividades y problemáticas emergentes.
- La función civilizatoria y emancipatoria del trabajo: cooperación y acción colectiva, desigualdad y fragmentación del lazo social.
- Psicología, trabajo y subjetividad. Estudios del trabajo, inter, transdisciplinariedad y producción de conocimiento disciplinar.
- Construcción del rol, posicionamiento ético-político, reflexividad y formación continua.

BIBLIOGRAFÍA

Orejuela Gómez, Johnny; "Anatomía de la fragmentación sociolaboral:

condiciones de posibilidad para el malestar en el trabajo contemporáneo” (Capítulo V); En: Orejuela Gómez, Johnny (2018). Clínica del trabajo. El malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral. Editorial San Pablo – Editorial EAFIT, Bogotá.

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.

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

Abal Medina, Paula; "Los movimientos obreros organizados en Argentina (2003-2016); En: Abal Medina, Paula; Natalucci, Ana y Rosso, Fernando (2017) "¿Existe la clase obrera?", Capital Intelectual, Buenos Aires.

Stecher, Antonio (2013). Un modelo crítico-interpretativo para el estudio de las identidades laborales. Contribuciones a la investigación psicosocial sobre trabajo y subjetividad en América Latina. Universitas Psychologica, 12(4), 1311-1324.

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.

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.

Acevedo, D. (2018). “Género, seguridad y salud en el trabajo”; En: Orozco García, O; del Castillo Marín, N. y Román Hernández, J.; “Seguridad Integral en el Trabajo. Un enfoque psicosocial”, Editorial Bonaventuriana, Cali, Colombia.

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.

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

Pujol, A (2020). Las clínicas del trabajo: un resquicio para (re) pensar abordajes en Psicología del trabajo; En Bonantini, C. y Quiroga Calegari, V. (2020). Organizaciones, trabajo y salud: miradas. Rosario: Laborde Editor.

Pulido Martínez, H y Sato, Leny; “...Y entonces ¿esto de la crítica qué es?” De las relaciones entre la psicología y el mundo del trabajo. Revista Universitas Psychologica, vol. 12, núm. 4, octubre-diciembre, 2013, pp. 1355-1368 Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia

Pujol, Andrea (2017). Subjetividad y territorio en emprendedores de primera generación; Psicologia em Revista, Belo Horizonte, v. 23, n. 1, p. 339-360, jan.

2017

Pujol, Andrea & Andrade de Barros, V. (2021). Trabajo y Creatividad. Capítulo 8 en Oliveira de Borges, L.; da Cruz Barbosa, S.; y Andolpho Magalhaes Guimaraes, L.: Psicossociologia do trabalho. Temas contemporâneos. Editora CRV: Belo Horizonte.

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

En este módulo se contextualiza el trabajo contemporáneo 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, lo que es puesto en tensión con problemáticas emergentes de la realidad del mundo del trabajo y la intervención profesional.

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.

Contenidos:

- Trabajo, actividad y subjetividad: concepciones de lo colectivo, del sujeto, de la acción, la técnica y la tecnología.
- La actividad, la organización del trabajo y trabajo de organización: desarrollo del poder de actuar.
- Aprendizaje y formación profesional: el desarrollo del oficio, los saberes y las discusiones sobre el género profesional.
- Evaluación de trayectorias y desarrollo en el trabajo: el proyecto profesional o de carrera, inserción, orientación, proyecto ocupacional
- Salud y trabajo: de los riesgos al trabajo de salud. Alternativas y ámbitos del quehacer profesional del psicólogo.

BIBLIOGRAFÍA

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

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.

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 Dall'Asta, 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 Plata, 2009.

Zabala, Ximena; La psicodinámica del trabajo; En Zabala, X; Guerrero, P. y Besoain, C (2016) "Clínicas del trabajo: teorías e intervenciones", Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado

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; "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 del francés de Andrea Pujol e Inés Gutiérrez.

Hanique, Fabienne; Algunas claves para la clínica de la actividad; En Zabala, X; Guerrero, P. y Besoain, C (2016) "Clínicas del trabajo: teorías e intervenciones", Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado

Neffa, Julio (2015). Visibilizando los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST); en Revista Voces en el Fénix N° 46.

Frederic, Yvon & Clot, Yves. Aprendizaje y desarrollo en el análisis del trabajo de enseñanza. Revista de Educación, N° 19, 2º Semestre de 2004, San Pablo, pp-11-38. Traducción del francés Charlotte Ghislain, Revisión de traducción, Andrea Pujol.

4. ENFOQUE METODOLOGICO

El diseño metodológico recrea algunos principios clave de la formación continua, que son válidos para distintos escenarios de trabajo, incluido el de la formación profesional del psicólogo:

- Generar contextos de aprendizaje significativos otorgando especial importancia al aprendizaje centrado en problemáticas actuales y relevantes;
- Estimular la implicación de los estudiantes en el proceso de formación es imprescindible para asegurar la calidad académica, toda vez que la formación continua se sostiene en el aprendizaje colaborativo y en la cooperación grupal;
- Diseñar una formación que garantice el desarrollo de las competencias que exige el desempeño profesional, considerando que pueden identificarse

competencias genéricas para todo psicólogo o psicóloga laboral y específicas para el desempeño en un ámbito o problema determinado;

- Propiciar la integración de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, toda vez que la competencia profesional es la capacidad comprobada de hacer, de efectuar las actividades propias de una ocupación conforme a resultados esperados/deseados.
- Valorar los desempeños a través de la cantidad y calidad de la producción, de las competencias efectivamente desarrolladas en el cursado, de la implicación en las actividades que se proponen, en un proceso secuencial y progresivo de comprensión, desarrollo de habilidad y apropiación de un ethos;
- Estimular en los y las estudiantes la identificación de obstáculos, logros, problemas y errores en sus producciones, toda vez que constituyen oportunidades de aprendizaje y factores significativos a la hora de valorar los resultados obtenidos. En este sentido, la efectividad en la evaluación depende significativamente de la calidad del proceso sostenido por estudiantes, docentes y tutores.

En este marco, se propone una metodología de trabajo que acentúe el trabajo personal y grupal en torno a la producción de información académico/profesional - bajo diferentes lenguajes-, como resultado de la apropiación de conocimientos y desarrollo de competencias en el proceso de 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 con apoyatura y actividades puntuales de exploración del terreno que se acompañan con actividades co-programáticas planificadas por los y las docentes responsables de las comisiones o de las clases teóricas.

Para todas las condiciones de cursado la mediación permanente a través del Aula Virtual propicia un espacio de producción y de interacción valioso. En el aula virtual se encuentran disponibles audios de las clases, materiales de apoyo, casos; actividades de estudio independiente que resultan imprescindibles para el proceso de aprendizaje. También el Aula Virtual obra como espacio oficial para las comunicaciones de novedades, publicación de notas, etc.

5. 1. De la Formación Teórica

La formación teórica ofrecida enfatiza la dinámica de taller y 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 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.

5. 2. De la Formación Práctica

Las actividades prácticas propuestas constituyen un diseño abierto que posibilita la participación del alumnado 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 dinámicas que permiten desplegar 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 del 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 entrevistas a trabajadores y trabajadoras en lugares públicos o en comunidades), puesto que la tarea de los psicólogos en formación se orienta a 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 mismos.

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 la acreditación, que permite valorar el desempeño individual.

En este marco, los alumnos y alumnas disponen de una propuesta curricular flexible que les permite organizar con más autonomía su proceso de aprendizaje, disponiendo de un conjunto de recursos didácticos para hacerlo de manera efectiva: clases prácticas, guías de actividades, casos, etc.

Formación práctica en el marco de actividades extensionistas:

No corresponde

6. ORGANIZACIÓN DEL CURSADO

6.1. De la Formación Teórica

Se desarrolla en talleres, organizados en encuentros semanales, e incluye

instancias propias de evaluación formativa y sumativa, con diferente nivel de exigencia en lo referido a su cumplimiento para alumnos regulares o promocionales (ver Régimen de cursado).

La evaluación formativa se desarrolla a través de *actividades de proceso* y está destinada a valorar el progreso y los conocimientos del alumno de forma frecuente e interactiva y fortalecer así el carácter regular de la cursada.

Las *evaluaciones parciales* se realizan en el espacio de las clases teóricas, siendo instancias de cumplimiento obligatorio para regulares y promocionales. Se prevén dos turnos de toma de parcial 1 y 2 para contemplar la situación de personas que trabajan o presentan algún tipo de incompatibilidad justificada.

El resto de las actividades de cumplimiento obligatorio se organizan con plazos de presentación previsible, lo que permite a los estudiantes un margen de libertad para administrar su agenda de compromisos.

Responsables: Prof. Titular y Adjunto/a.

6. 2. De la Formación Práctica

Estudiante promocional y regular

Se desarrolla en clases 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. El dictado también incluye actividades de proceso como modalidad de evaluación formativa y de resultado o sumativas, para alcanzar las exigencias de la acreditación.

Estudiante libre - Especificar las condiciones requeridas

Los alumnos que rinden la materia en condición de libres tienen la exigencia de cumplimiento de actividades compensatorias en el examen final que permiten valorar habilidades prácticas. Las actividades prácticas están incluidas en las consignas y no se requiere ninguna presentación de trabajos con antelación.

6.3. Sistema de Tutorías y Mecanismos de Seguimiento para Estudiantes Libres

Para todas las condiciones de cursado, se dispone de espacios de consulta e instancias de acompañamiento en foros del aula virtual y también consultas directas y privadas a los profesores a los correos que se indican en el AVP.

● REGIMEN DE CURSADO¹²

Se detallan aquí las exigencias previstas para alcanzar las distintas condiciones finales de cursado (promocional, regular) en función del Régimen de estudiantes

¹² Sobre la base de criterios pedagógico-didácticos y de mantenimiento de la equidad de la oferta educativa, el régimen de cursado y el cronograma de actividades podrá ser modificado por razones extracurriculares (causas de fuerza mayor, medidas de fuerza, asuetos, etc.), siempre que dichos cambios se encuadren en los criterios que plantean los regímenes de enseñanza y cursado.

vigente.

Sistema unificado de calificaciones:

El cursado de la asignatura converge en un sistema unificado de calificaciones en el que se integran y ponderan los resultados de los desempeños en las evaluaciones de la cursada de teóricos (60%) y de prácticos (40%). Al ponderar las calificaciones obtenidas en parciales y prácticos se obtiene una calificación final que permite asignar las condiciones de cursado de alumno promocional o regular:

En el caso de los alumnos promocionales, esta calificación final debe ser de 7 o más puntos, con calificaciones parciales de 6 puntos como mínimo.

En el caso de regulares, esta calificación debe ser de 4 o más puntos.

En lo referido a las exigencias, dado que el proceso de aprendizaje de competencias exige de una dinámica secuencial y progresiva, quienes pretendan alcanzar la condición de promoción directa deberán cumplimentar las siguientes exigencias:

7.1. Estudiante promocional

- Acreditar la realización del 60% de las tareas (en clase o en domicilio) exigidas en el dictado de clases teóricas (Art.18),
- Acreditar la realización del 80% de las tareas (en clase o en domicilio) exigidas en la comisión de prácticos (Art.18)
- Aprobar dos evaluaciones parciales, obteniendo siete o más puntos en cada una de ellas, con calificación mínima de seis. Se prevé un recuperatorio de solamente uno de los parciales por inasistencia o a los efectos de alcanzar promedio para la promoción. No se podrán recuperar calificaciones inferiores a 6 en los parciales a los efectos de promoción (Arts.15 y 17).
- Aprobar las dos evaluaciones del cursado (prácticum reflexivo) de clases prácticas con siete o más puntos y nota mínima de seis puntos; previéndose un recuperatorio por aplazo o incumplimiento de la instancia evaluativa. No se podrán recuperar calificaciones inferiores a seis a los efectos de promoción (Art.15)

La obtención de una calificación de 7 o más puntos en el sistema integrado de calificaciones, habilita al alumno a la promoción directa de la asignatura (Art. 20) sin necesidad de cumplimentar la instancia de examen final.

Exigencias para obtención de regularidad:

7. 2. Estudiante regular

- Acreditar la realización del 80% de las tareas (en clase o en domicilio) exigidas en el dictado de clases prácticas (Art.13).
- Aprobar dos evaluaciones parciales, obteniendo cuatro o más puntos en cada una de ellas. Se prevé un recuperatorio de solamente uno de los parciales por inasistencia justificada o aplazo (Art. 12).
- Aprobar dos evaluaciones (prácticum reflexivo) del cursado de clases prácticas con cuatro o más puntos, previéndose un recuperatorio por aplazo o incumplimiento de la instancia evaluativa (Art.12).

La obtención de una calificación de 4 o más puntos en el sistema integrado de

calificaciones, habilita al alumno a rendir el examen final (Art. 11)

7. 3. Estudiante libre:

- El alumno deberá aprobar la instancia de examen final escrito con calificación 4 o más de 4 para acceder a la instancia oral, considerando que ambas contemplan la evaluación de aspectos conceptuales, procedimentales y actitudinales; sin que resulte necesario presentar previamente ninguna actividad. Así, la aprobación de la instancia escrita es condición para el acceso a la segunda Art. 23).
- Si en la instancia escrita la calificación obtenida es de nota 8 o más, el alumno podrá quedar eximido de la instancia oral (Art. 23)

MODALIDAD Y CRITERIOS DE EVALUACIÓN

8. 1. Tipo de evaluación

- El planteo metodológico didáctico otorga un papel importante a la evaluación de proceso que se realiza a través de actividades de evaluación formativa (assessment progresivo), que se refleja en apreciaciones cualitativas. Este tipo de evaluación caracteriza más claramente las clases teórico-prácticas, pero se aplica también a las actividades que propone el cursado de clases teóricas. Las evaluaciones de proceso de tipo cualitativo pueden aplicarse a actividades aúlicas presenciales o a actividades que los estudiantes realizan en domicilio.
- Las evaluaciones sumatorias o de resultados denominadas "evaluaciones parciales", 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, denominadas "Prácticum Reflexivo" valoran la apropiación específica de las competencias procedimentales y actitudinales que exigen las experiencias de práctica que se proponen y se inscriben en modalidades orales y/o escritas.
- La evaluación final adquiere modalidades diferentes de acuerdo a cada condición:
 - Para condición promocional, la evaluación busca valorar la capacidad de producción individual en relación a saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales característicos de la práctica profesional de la psicología;
 - Para condición de libre, 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;
 - Para condición de regular, la evaluación busca valorar la capacidad de expresión de la comprensión lectora en lenguaje técnico preciso, a la vez que las competencias para dar cuenta con pertinencia de una adecuada comprensión de los casos y estudios propios de la disciplina en referencia a las potenciales prácticas profesionales.

8. 2. Instrumentos de evaluación

8.2.1 Estudiante promocional

- Las instancias de evaluaciones parciales, son de carácter escrito, bajo modalidad individual. El instrumento presenta pruebas de mediana complejidad a través de la combinación de consignas orientadas a la realización de ensayos breves, construcción/resolución de problemas e identificación y desarrollo de categorías o conceptos. El objetivo del diseño de los instrumentos es la evaluación del dominio conceptual de los contenidos –y sus relaciones- básicos de la disciplina.
- En 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 a través de la construcción/resolución de problemas, propiciando la reflexividad sobre el quehacer. Para el caso de las evaluaciones sumativas o de resultado, la estrategia de acreditación es individual, como para el caso de los parciales.
- Para todas las instancias evaluativas parciales (de clases teóricas o prácticas), el alumnado cuenta anticipadamente con los criterios a ser utilizados por el o la docente en el proceso de evaluación.

8.2.2 Estudiante regular

- Las instancias de evaluaciones parciales, son de carácter escrito, bajo modalidad individual. El instrumento presenta pruebas de mediana complejidad a través de la combinación de consignas orientadas a la realización de ensayos breves, construcción/resolución de problemas e identificación y desarrollo de categorías o conceptos. El objetivo del diseño de los instrumentos es la evaluación del dominio conceptual de los contenidos –y sus relaciones- básicos de la disciplina.
- En 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 a través de la construcción/resolución de problemas, propiciando la reflexividad sobre el quehacer. Para el caso de las actividades sumativas o de resultado, la estrategia de evaluación también es individual.
- La instancia de examen final es consistente con la modalidad de evaluaciones parciales, conservando el nivel de complejidad, pero incrementando las exigencias en la capacidad de integración respecto de los contenidos. Se utiliza también un instrumento de administración escrita, individual, con consignas orientadas a la realización de ensayos breves, construcción/resolución de problemas e identificación y desarrollo de categorías o conceptos.
- Para todas las instancias evaluativas parciales (de clases teóricas o

prácticas) y/o finales de la asignatura, el alumnado cuenta anticipadamente con los criterios a ser utilizados por el o la docente en el proceso de evaluación.

8.2.3 Estudiante libre: [Se deberá especificar qué tipo de instrumento de evaluación será implementado para los/as estudiantes libres. El mismo debe contemplar las particularidades de las actividades prácticas que la materia lleva a cabo para estudiantes que la cursan].

La condición de libre se examina a través de dos instancias: la primera de carácter escrito y la segunda oral, contemplándose en ambas aspectos conceptuales y procedimentales y actitudinales; sin que resulte necesario presentar previamente ninguna actividad. 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.

El instrumento para la instancia escrita individual combina consignas orientadas a la realización de ensayos breves, construcción/resolución de problemas e identificación y desarrollo de categorías o conceptos y está orientado a evaluar la comprensión lectora, la capacidad de articulación entre teoría y práctica, como así también competencias procedimentales de abordaje y/o resolución de problemas y de reflexividad sobre el potencial quehacer profesional.

El examen oral consiste en una instancia dialógica complementaria que permite valorar niveles de integración de contenidos no alcanzados en la instancia escrita, principalmente en lo referido a las competencias comunicativas del estudiante.

8.2.4. Criterios generales de evaluación

Para evaluaciones parciales, instancias prácticas y exámenes finales.

- 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 pertinentes*.
- La posibilidad de poner en juego la expresión de opiniones en *actitudes coherentes* con el enfoque propuesto en el desarrollo de la asignatura.

Los criterios mencionados son siempre especificados para cada instancia evaluativa en particular, a los fines de brindar una clara orientación al alumnado acerca de las expectativas en torno a su desempeño.

9 BIBLIOGRAFIA (Obligatoria y de consulta)

9.1. OBLIGATORIA

Abal Medina, Paula; "Los movimientos obreros organizados en Argentina (2003-2016); En: Abal Medina, Paula; Natalucci, Ana y Rosso, Fernando (2017) "¿Existe la clase obrera?", Capital Intelectual, Buenos Aires.

Acevedo, D. (2018). "Género, seguridad y salud en el trabajo"; En: Orozco García, O; del Castillo Marín, N. y Román Hernández, J.; "Seguridad Integral en el Trabajo. Un enfoque psicosocial", Editorial Bonaventuriana, Cali, Colombia.

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 Dall'Asta, Constanza (Comp.) (2013). "Trabajo, Actividad y Subjetividad. Debates abiertos". UNC. Córdoba.

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

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

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.

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.

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.

Frederic, Yvon & Clot, Yves. Aprendizaje y desarrollo en el análisis del trabajo de enseñanza. Revista de Educación, N° 19, 2º Semestre de 2004, San Pablo, pp-11-38. Traducción del francés Charlotte Ghislain, Revisión de traducción, Andrea Pujol.

Hanique, Fabienne; Algunas claves para la clínica de la actividad; En Zabala, X; Guerrero, P. y Besoain, C (2016) "Clínicas del trabajo: teorías e intervenciones", Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado

Lhuillier, Dominique; "La intervención en psicociología 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.

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.

Neffa, Julio (2015). Visibilizando los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST); en Revista Voces en el Fénix Nº 46.

Orejuela Gómez, Johnny; "Anatomía de la fragmentación sociolaboral: condiciones de posibilidad para el malestar en el trabajo contemporáneo" (Capítulo V); En: Orejuela Gómez, Johnny (2018). *Clínica del trabajo. El malestar subjetivo derivado de la fragmentación laboral*. Editorial San Pablo – Editorial EAFIT, Bogotá.

Pujol, Andrea (2017). Subjetividad y territorio en emprendedores de primera generación; *Psicologia em Revista*, Belo Horizonte, v. 23, n. 1, p. 339-360, jan. 2017

Pujol, A (2020). Las clínicas del trabajo: un resquicio para (re) pensar abordajes en Psicología del trabajo; En Bonantini, C. y Quiroga Calegari, V. (2020). *Organizaciones, trabajo y salud: miradas*. Rosario: Laborde Editor.

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; "Las clínicas del trabajo: un resquicio para (re) pensar abordajes en psicología del trabajo"; En Quiroga Calegari, Víctor (Comp.) (2019) "Organización, trabajo y salud: miradas"; Rosario: Ediciones Universidad Nacional de Rosario.

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.

Pulido Martinez, H y Sato, Leny; "...Y entonces ¿esto de la crítica qué es?" De las relaciones entre la psicología y el mundo del trabajo. *Revista Universitas Psychologica*, vol. 12, núm. 4, octubre-diciembre, 2013, pp. 1355-1368 Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia

Stecher, Antonio (2013). Un modelo crítico-interpretativo para el estudio de las identidades laborales. *Contribuciones a la investigación psicosocial sobre trabajo y subjetividad en América Latina. Universitas Psychologica*, 12(4), 1311-1324.

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.

Zabala, Ximena; La psicodinámica del trabajo; En Zabala, X; Guerrero, P. y Besoain, C (2016) "Clínicas del trabajo: teorías e intervenciones", Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado

9.2. 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. Paris, Francia: DUNOD.

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

Boutet, J. (1995). Paroles au travail. Paris. 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. Paris.

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

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

EX-2022-00088033- -UNC-ME#FP
ANEXO

- 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 Muñiz 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. 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.



EX-2022-00088033- -UNC-ME#FP
ANEXO

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 psicossociais 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. París: PUF.

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



Universidad Nacional de Córdoba
1983/2023 - 40 AÑOS DE DEMOCRACIA

**Hoja Adicional de Firmas
Informe Gráfico**

Número:

Referencia: ANEXO Programa 2022 Psic Laboral

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 25 pagina/s.