

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES

PLAN DE TRABAJO DOCENTE

Area de Ciencias Sociales

Tema: PSICOLOGIA - Asignatura 203

Docente: Lic. Ana Isabel REDONDO

Cargo: Prof. Titular - Plantel Temporario

1997

FUNDAMENTACION

Partimos de la creencia de que todo acto educativo debe ser, no sólo la transmisión de información sino un análisis, una valorización y una transformación conciente de las concepciones de los alumnos y de sus mecanismos de construcción de conocimientos. Este proceso de construcción implica por igual al profesor y los alumnos, y debe incluir la cesión y el traspaso progresivos del control y la responsabilidad tanto como la construcción progresiva de un sistema de significados compartidos. El aprendizaje es una construcción personal que realiza el alumno gracias a la ayuda que recibe de otras personas. Esta construcción a través de la cual puede atribuir significado a un determinado objeto de enseñanza, exige el interés y disponibilidad de la persona que aprende, de sus conocimientos previos y de su experiencia. Además, incluye a un otro más experto, que ayuda a detectar el conflicto inicial entre lo que sabe y lo que quiere aprender. De esta forma se logra que aprenda a aprender y a que aprenda que puede aprender. Que el aprendizaje logre, siguiendo a Vygotsky, un área de desarrollo potencial para que el docente intervenga en ella.

Organizamos los contenidos con un enfoque globalizador, tratando que las unidades didácticas tengan como punto de partida situaciones globales en las que los distintos contenidos de aprendizaje son necesarios para su resolución y comprensión. Pretendemos transmitir contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales a fin que los alumnos logren saber, saber hacer y ser. Los contenidos conceptuales serán transmitidos preferentemente en las clases teóricas, los contenidos procedimentales tendrán prioridad en los prácticos y los actitudinales en los ateneos de reflexión y las clases con profesores invitados, las que además proponen acercar puntos de vista diferentes de profesionales de distintas carreras pero en la misma área, para promover y facilitar el futuro trabajo interdisciplinario, esencial en esta área de la Psicología Aplicada.

Siguiendo a Zabala, proponemos que las intervenciones lleven actividades que:

- Nos permitan conocer los conocimientos previos de los alumnos.
- Que los contenidos planteados sean significativos y funcionales.
- Que permitan tener en cuenta sus competencias actuales y las hagan avanzar con la ayuda necesaria.
- Que provoquen un conflicto cognoscitivo y promuevan la actividad mental que permita relacionar los nuevos contenidos y los previos.
- Que sean motivadoras en relación al aprendizaje.
- Que estimulen la autoestima y el auto concepto.
- Que fomenten la adquisición de destrezas relacionadas con el aprender a aprender y que le permita al alumno ser cada vez más autónomo en sus aprendizajes.

Promover la actividad mental autoestructurante, que posibilita el establecimiento de relaciones, la generalización, la descontextualización y la actuación autónoma, supone que el alumno sabe qué hace y porqué lo hace, y tiene conciencia, cualquiera sea su nivel, del proceso que está siguiendo. Esto hace que se percate de sus dificultades y en caso necesario pida ayuda. Le permite también experimentar que aprende, lo que actúa como elemento motivador para continuar.

Hemos diseñado actividades en distintas formas de agrupamientos: grupo, pequeño grupo y trabajo individual, para poder atender a la diversidad del alumnado y el aprendizaje de contenidos

de distinta naturaleza. Así, el gran grupo se utiliza para planificar actividades, exposiciones, explicaciones, presentación de modelos, etc. Lo utilizamos especialmente para el aprendizaje de contenidos factuales, contenidos conceptuales no muy complejos, presentación de contenidos procedimentales y reflexión sobre contenidos actitudinales. Los pequeños grupos, para los trabajos de campo, nos permiten asignar tareas concretas y estructuradas y prestar las ayudas adecuadas según el grado de realización de la tarea. El trabajo individual y autónomo permite la interacción más específica con el profesor y promueve las estrategias de planificación de la acción, la responsabilidad, la autonomía y el autocontrol.

En relación a la evaluación, la entendemos como un proceso que permite conocer cómo los alumnos están aprendiendo a lo largo de la secuencia de enseñanza aprendizaje. La concebimos en sus tres fases: inicial, reguladora o formativa, final y sumativa. Por eso utilizamos formas de enseñanza abiertas tratando que las mismas actividades, la organización grupal y las relaciones entre docentes y alumnos permitan un conocimiento constante del grado de aprovechamiento realizado.

En conclusión, creemos que el desarrollo de una persona implica la formación en diferentes capacidades, enfocadas al conocimiento y a la posibilidad de comprender y transformar la realidad. La persona aporta su experiencia y los instrumentos que le permiten construir una interpretación personal y subjetiva de aquello sobre lo que se trata. Promovemos una enseñanza adaptativa que se caracteriza en la capacidad de adaptarse a las diversas necesidades de sus protagonistas y se concretiza en todas las variables presentes en las diferentes estrategias que se ponen en marcha para operativizar la influencia educativa.

a) Datos de la asignatura

1- Nombre de la asignatura: **PSICOLOGIA**

2- Carreras : -Contador Público Nacional- Lic. en Administración
-Licenciado en Economía
-Lic. en Turismo

3- Año: 2º

4- Tipificación:

5- Cantidad de alumnos: 700

6- Carga horaria asignada en el plan de estudios: 56 hs.

b) Composición del equipo docente

7- Carga Horaria Frente a alumnos: 4 hs. Horas Totales: 10 hs

8- Integración y funciones

-Profesor Titular : Lic. Ana Isabel REDONDO
Dedicación parcial

Docencia

- Teórico Semanal. Miércoles y Viernes de 8,30 a 10 hs.
- Reunión de cátedra semanal de 2 hs.
- Confección de programa y propuesta pedagógica.
- Preparación de encuentros teórico-técnicos con los correspondientes recursos pedagógicos.
- Selección y actualización de bibliografía.
- Publicación de textos escogidos.
- Preparación de exámenes parciales.
- Elaboración de pautas evaluativas para los ayudantes con los contenidos mínimos para la aprobación de los mismos.
- Presidir las mesas de exámenes finales.
- Viabilizar las consultas de los ayudantes y los alumnos.
- Orientación y supervisión de monografías e investigaciones en el ámbito,
- Convocatoria y recepción de los profesores invitados a las clases especiales.
- Asistencia a cursos de formación y capacitación en el área.
- Dictado del Seminario de Orientación Laboral: "Evaluación de los Recursos Humanos"
- Planificación del Seminario de acuerdo a las pautas establecidas
- Preparación de material teórico técnico para el cumplimiento de las 50 hs. pautadas en el plan de estudio.
- Supervisión de los trabajos.
- Evaluación. Lectura de informes y aprobación de la cursada del mismo.

Gestión

- Asistencia a las reuniones de Area "AMBITOS DE TRABAJO PSICOLOGICO", de frecuencia semanal y dos hs. de duración.

Extensión

- Proyecto presentado según OCS 690 Anexo C Item c1-a

-Prof. Adjunto : Lic. Mario Francisco ARRAIGADA

Dedicación Simple

- Dictado de un teórico semanal, Miércoles y Viernes de 13 a 14,30
- Asistencia a reuniones de cátedra.

-Prof. Adjunto : Lic. Carlos GUAGLIANONE

Dedicación Simple

- Dictado de un Teórico semanal, Miércoles y Viernes de 18 a 19,30
- Asistencia a reuniones de Cátedra.

-Jefe de Trabajos Prácticos : Lic. Graciela Tursi

Dedicación Simple

- Asistencia a Reunión de Cátedra semanal de 2 hs.
- Orientación y asesoramiento a ayudantes y alumnos.
- Asistencia y supervisión de las Comisiones de T.P.
- Participación en la preparación de parciales.

-Ayudantes de Primera

Dedicación simple

- Lic. Julia GIACCAGLIA
- Lic. Fernanda BERNALDO
- Lic. Angeles GONZALEZ AGUILAR
- Lic. Marcela MUGNAGA
- Lic. Ma. de los Angeles ROLDAN
- Lic. Marcela TRUCCO

Docencia

- Coordinación de 2 comisiones de Trabajos Prácticos de 2 hs.c/u
- Reunión de Cátedra semanal de 2 hs.
- Preparación de los Trabajos Prácticos.
- Participación en la corrección, toma y corrección de exámenes parciales y sus recuperatorios.
- Asistencia a actividades de formación y perfeccionamiento.
- Asistencia a los teóricos.
- Asistencia a las Clases Especiales.

-Alumnos Adscriptos :

-Eleonora VARTANIAN

-Se cubrirán 2 lugares más en este rubro.

Sus funciones son asistir a todas las actividades realizadas por el equipo docente, a fin de formarse en el ámbito y constituir recursos capacitados para una eventual ampliación del plantel de Cátedra.

9. Actividades a realizar con el equipo docente

Primer Cuatrimestre : Cursada anual

- Clases teóricas
- Clases prácticas
- Clases con profesores invitados
- Seminario Interno: "Capacitación Específica"

Segundo Cuatrimestre : Seminarios

Seminario Interno: "Estrategias de mediación docente"

Todo el año:

- Reuniones de cátedra semanales
- Seminarios internos
- Evaluaciones parciales y finales

c) Propuesta académica

10. Articulación de la Asignatura en el Plan de Estudio

- a) Los propósitos institucionales que esta asignatura cumple son brindar al alumno los elementos del proceso relacional hombre-tarea e inserción laboral, tendiente a compatibilizar la estructura de las necesidades individuales con las propuestas de las funciones a seguir en ámbitos empresariales e institucionales; generar instrumentos para asesorar, orientar y modificar las situaciones que se creen y para producir nuevo conocimiento en este campo.

- b) **Otras materias de la carrera** . Toma algunos temas ya vistos en Principios de Administración. Utiliza elementos de Metodología de las Ciencias Sociales, y proporcionan conceptos que se vincularán con Sociología y Sistemas Organizacionales.
- c) **El perfil del egresado** . Se ve completado con esta asignatura ya que en lo científico promueve la formación pluralista, la generación de conocimiento científico y la integración en tareas interdisciplinarias. En lo profesional lo capacita para un desempeño interprofesional, en ámbitos institucionales y comunitarios, con actitud reflexiva y crítica respecto de su rol profesional, de sus posibilidades y limitaciones. En lo social lo compromete con la realidad, capacitándolo para evaluarla y modificarla.

11- Objetivos de la Asignatura

Objetivos Generales

- Que el futuro profesional adquiera los conocimientos necesarios para explicar y predecir el comportamiento organizacional y de esta forma orientar su intervención, con fundamentos científicos alejando los riesgos de la improvisación.
- Que el alumno se capacite para comprender el sutil manejo de las Relaciones Humanas centradas en tres niveles: el individuo, el grupo de trabajo y el sistema de la organización.
- Que el alumno adquiera conocimientos teóricos y prácticos, relacionados con la motivación, actitudes y dinámica grupal, liderazgo, conducción, influencia de la tecnología en los procesos de la organización y otros que facilitan la satisfacción de las demandas propias del área
- Que el alumno reflexione sobre la necesidad de abordajes inter o transdisciplinarios para lograr intervenciones éticas y responsables, percibiéndolo con actitud crítica sus posibilidades y limitaciones.

Objetivos específicos

Unidad I

- Que el alumno pueda discernir los distintos aspectos de la relación del sujeto con el trabajo.
- Que comprenda y se cuestione el despliegue de sucesivas y a veces contradictorias concepciones del trabajo en nuestra civilización y en otras culturas.
- Que pueda conectarse con problemas actuales que hacen a la dimensión psicológica de la relación hombre-trabajo
- Que logre una aproximación a la realidad concreta en la que está inmerso desde el punto de vista profesional, con las características peculiares que ésta asume en esta ciudad y esta región.
- Que el alumno conozca las escuelas y teoría que en un contexto histórico determinado intentaron responder al fenómeno organizacional, al hombre en situación de trabajo y al proceso grupal que genera.
- Que pueda demostrar conocimientos de los principales desarrollos teóricos y su relación con las concepciones del hombre, de la conducta laboral y sus formas de expresión, y de los vínculos hombre-organización

Unidad II

- Que el alumno pueda entender:
- El valor del estudio sistemático del comportamiento organizacio-

- nal, identificando los conceptos de la organización formal, diferenciándola de la moderna teoría de la organización.
- La diferencia entre comportamiento organizacional y administración.
 - La necesidad de un enfoque de contingencia en el estudio del comportamiento organizacional.
 - El valor de los modelos y su utilización en los tres niveles de análisis del comportamiento organizacional, identificando los tres componentes universales de un modelo.
 - Que el alumno adquiera conocimientos técnicos para el Análisis Organizacional.

Unidad III

- Que el alumno logre identificar las características psicológicas de las Empresas Familiares como aproximación a la realidad local dado que el 80% de las empresas marplatenses son E.F.
- Que comprenda su dinámica y detecte modos de intervención.

Unidad IV

Que el alumno entienda las ventajas y procederes de:

- El análisis de Puestos
- La selección de Personal
- La evaluación del desempeño
- El adiestramiento y capacitación.

Unidad V

Que el alumno adquiera los conocimientos necesarios para poder actuar con un criterio preventivo en el área laboral a través de saber identificar los elementos y las relaciones entre salud y trabajo.

- Que identifique las enfermedades laborales y profesionales
- Que conozca y diseñe métodos para prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Unidad VI

- Que el alumno aprenda el concepto de Calidad de Vida Laboral y su importancia para la salud.
- Que pueda aproximarse a la elaboración de intervenciones desde la Psicología.

Unidad VII

- Que el alumno aprenda la relación entre la legislación y la conducta en el ámbito laboral.
- Que identifique las ventajas y desventajas para la salud y el empleo
- Que conozca las particularidades del trabajo de las mujeres desde los organismos oficiales, la acción de las A.R.T, y los efectos posibles de la Flexibilización Laboral

12- Programa analítico

Clases Teóricas

Unidad I

Introducción. Evolución histórica.

Psicología y Psicología del Trabajo. Campo de estudio. Dificultades para su delimitación. El trabajo: concepto. Su naturaleza y condiciones. Su evolución histórica. La Revolución Industrial. La Revolución Francesa. El trabajo en América Latina. El trabajo en Argentina. Panorama local y regional.

Desarrollos Teóricos

- La Administración científica. Taylor . Fayol.
- Teoría de las Relaciones Humanas. Elton Mayo.
- Teorías de la Autorealización. Maslow. Herzberg. Mc.Gregor.
- Teorías de la Organización. Elliot Jacques.

Unidad II

La Organización.

La Organización formal: conceptos clásicos y neo-clásicos. Los principios clásicos de la organización. La división del trabajo. El concepto de Sistemas: la moderna Teoría de la Organización. Ambiente, Tecnología y Organización. Comportamiento Organizacional. Explicación y predicción del Comportamiento Organizacional. Estilos de conducción: modelo tradicional y modelo participativo. Contrato psicológico. Análisis Organizacional. Grupos: Teorías y estructuras.

Unidad III

Empresas Familiares

Hacia una definición de Empresas Familiares. Su significación social y su problemática organizacional. Dinámica de las Empresas Familiares. Contribuciones sociales.

Unidad IV

Recursos Humanos: Intervención y funciones del psicólogo laboral

- a) Diseño y análisis de puestos: Finalidad. Métodos.
- b) Dotación de personal y evaluación: procedimientos tradicionales y criterios actuales.
Desarrollo de la identidad ocupacional
La frustración y sus consecuencias.
- c) Adiestramiento y capacitación: aspectos situacionales. Los principios del aprendizaje. Detección de necesidades de capacitación. Planeamiento. Evaluación. La capacitación como fuerza generadora de cambio, como inversión y como insumo en las empresas. La capacitación y el desarrollo individual.
- d) Evaluación del desempeño : su importancia. Desarrollo de criterios. La objetividad y subjetividad del calificador. Distintos métodos. Reconocimiento y recompensa del desempeño. Incentivos económicos y no económicos.

Unidad V

Salud y trabajo.

Salud física y mental. Nociones generales de enfermedades profesionales. Trabajos insalubres. Accidentes y errores laborales. Propensión a los accidentes. Prevención de accidentes. Fatiga. Stress. Estresores Psicosociales. Higiene industrial. Dificultades de adaptación. Reacciones defensivas y neuróticas en el trabajo. El microambiente de trabajo y los riesgos ambientales. El rol terapéutico del trabajo.

Unidad VI

Calidad de Vida Laboral

Concepto de Calidad de Vida. Psicología y Calidad de Vida. Solidaridad social. Calidad de vida y sentido estético de la existencia . Calidad de vida y medio ambiente.

Unidad VII

Legislación Laboral y Empleo

Accidentes del Trabajo: antecedentes mundiales. La Legislación Argentina. Antecedentes: Ley 19.587/72, Decreto Reglamentario

351/79. Nueva Ley de Empleo: 24.031; Legislación complementaria. Ambitos de aplicación. Nueva Ley de Accidentes: 24.028. El Desempleo: situación mundial. Causas del Desempleo. El trabajo de las mujeres. Programa de Igualdad de Oportunidades. El surgimiento de las ART. Posibles beneficios para los trabajadores. Flexibilización Laboral.

Bibliografía General

Unidad I

ALBERTI, Blas: "El trabajo y la condición humana" FUNDAHI, 1995.
DESJOURS, C: TRABAJO Y DESGASTE MENTAL, 1990. ED. Humanitas
FILIPPI, G.: EL APOORTE DE LA PS. DEL TRABAJO A LOS PROCESOS DE ME-
JORA ORGANIZACIONAL, U.B.A. 1995
MINER, J: PSICOLOGIA APLICADA A LA ORGANIZACION HUMANA EN LA EM-
PRESA, Paidós, Bs. As. 1977.-
REDONDO, A: "La Psicología Laboral y el rol del Psicólogo", 1995
SCHVARSTEIN, L: PSICOLOGIA SOCIAL DE LAS ORGANIZACIONES, Cap 1
THOMAS Y VIDAL: psicología del trabajo, aD-HOC, 1993
DESSLER, G: ORGANIZACION Y ADMINISTRACION, Prentice Hall, Cap 2
KLISBERG: EL PENSAMIENTO ORGANIZATIVO DEL TAYLORISMO, Paidós, 1977
MAYO, E: PROBLEMAS HUMANOS DE UNA CIVILIZACION INDUSTRIAL, Nva.V.
Bs. As. 1972
MASLOW: "Las necesidades humanas y la motivación en el trabajo"
HERZBERG: "Una vez más: cómo motivar a sus empleados?"
SCHLEMENSON: LA PERSPECTIVA ETICA EN EL ANÁLISIS ORGANIZACIONAL.
Paidós, 1990, cap. 5.

Unidad II

ALTSCHUL, C: "Elementos básicos en el trabajo con organizaciones"
BOARD, R: PSICOANALISIS DE LAS ORGANIZACIONES, Paidós, 1985.-
DESSLER, G: op.cit. Cap. I, III, IV y V.-
SCHEIN, : PSICOLOGIA DE LA ORGANIZACION, Prentice Hall, 1990.-
Caps. II, VII, VIII, XI, XII y XIII.-
RICHINO, S: ESTRUCTURACION DEL ROL PROFESIONAL, eD. Kargieman, 85
HAMMER Y CHAMPY: REINGENIERIA, Ed. Norma 1994, cap. 4 "El mundo
del trabajo"
SCHLEMENSON, A: ANALISIS ORGANIZACIONAL Y EMPRESA UNIPERSONAL.
GREINER: "Evolución y revolución conforme crecen las organizacio-
nes" Bib. Harvard.
REDONDO: "Grupos dentro del Trabajo"

Unidad III

BONANTINI, C.: Las características psicológicas de las Empresas
Familiars" 1º Congreso de Ps. Laboral, 1993.
MARTINEZ NOGUEIRA, R: EMPRESAS FAMILIARES, Macchi, 1984.-

Unidad IV

DESSLER, G: op.cit. cap. IX
ANDRADE: "Calidad de vida y negociación" Primer Congreso de Ps. de
trabajo, 1993.
BLUM: "Análisis y evaluación de puestos"
CHIAVENATO: ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS, McGraw Hill, 1995
DESSLER: Op cit: CAP. 11, 12, 14 Y 15
GORE: " Desde la experiencia: Nota sobre diseño de programas de
capacitacion" UBA < 1994
LIKERT : "El factor humano en la empresa. Sistemas de dirección y
gestión"
MEYER: "Papeles divididos en la evaluación del desempeño"

MILES : "Relaciones Humanas o Recursos Humanos?"
SOLAAS: "Capacitación: interpretación de necesidades"

Unidad V

ARRAIGADA Y REDONDO: "Medio ambiente laboral y rendimiento", 1994
Congreso Provincial de Psicología de la Prov.Bs.As.
"Psicodiagnóstico: Prevención de accidentes
en el trabajo". Jornadas de ADEIP, 1995.
"Trabajo y Desocupación: salud y enfermedad?"
Jornada Interdisciplinaria CEIP, 1995
AUBERT Y DE GAULEJAC: EL COSTE DE LA EXCELENCIA, Paidós, 1993.
BUENDÍA VIDAL : ESTRES Y PSICOPATOLOGÍA, Pirámide, 1993.-
COPPINI Y OT.: "Prevención en salud y desempleo" 1995
ESTRAMIANA, J: DESEMPLEO Y BIENESTAR PSICOLÓGICO. Siglo XX 1993
ELVIRA, O: "La desocupación: un intento de pensar sus posibles
consecuencias psíquicas y corporales" FUNDAIH, 1995
GIALLUCA, D y ot: "La sobreadaptación al trabajo como forma de a-
lienación" Revista Interamericana de Psicología Preocupa-
cional, 1991.-
"Mujeres trabajadoras de la docencia: riesgos
para la salud" Rev. Int. de Ps. Preocupacional, 1994.-
GUARDIA, E: Salud de la Organización y de los trabajadores", 1994
MOREY, M: Enfermedades del Trabajador, Hammurabi, 1985.-
RUBINSTEIN, S: Las incapacidades laborales, Depalma, Bs.As.
1990.-

Unidad VI

ARDILA, R: "Psicología y Calidad de Vida", Medellín 1995, II Sim-
posio sobre Calidad de Vida Laboral.
GIALLUCA, D: "El concepto de Calidad de Vida Laboral"
REIMEL, S: "Las seis preguntas más frecuentes sobre Calidad de
Vida", II Simposio sobre Calidad de Vida Laboral, 1995.
TORO, F: "Metodología de una experiencia de Diagnóstico de Cali-
dad de Vida Laboral" , Medellín, 1995

Unidad VII

CONSEJO NACIONAL DE LA MUJER: "Informe Nacional de la mujer en la
última década en la República Argentina" Bs.As.1994.
O.I.T.: "Por un trabajo más humano", Suiza, 1984
"Regulación del trabajo de la Mujer en América Latina"
Suiza, 1993.
O.E.A.: "La mujer: retos hasta el año 2000" New York, 1991.
LEYES: 19.587/72, dec.351/79; 24.013; 24.028.-

13. Estrategias docentes

Las estrategias seleccionadas para encarar las distintas
actividades surgen directamente de nuestra concepción del apren-
dizaje ya mencionada en los "Fundamentos"

Estrategias de los Teóricos

No son de carácter obligatorio, pero se sugiere a los alumnos
asistir, facilitando la participación a través de tres turnos a
elección.

Se desarrollarán con modalidad operativa con el fin de organi-
zar el proceso de enseñanza-aprendizaje, promoviendo la partici-

pación activa de los alumnos, incentivándolos a aportar sus conocimientos previos y experiencias, a fin de realizar una construcción conjunta de los temas. Se busca motivarlos mediante la adquisición de conocimientos conceptuales que puedan desarrollar actitudes, capacidades y destrezas.

La clase teórica engloba diferentes momentos durante el proceso de enseñanza-aprendizaje y cada uno de ellos permite aplicar distintas estrategias que faciliten el ajuste de la complejidad de los contenidos con las posibilidades de los alumnos.

Las estrategias serán:

EXPOSICION: Se desarrollan contenidos relacionados a un tema concreto que actúa como organizador. Se presenta, analiza y explica en forma oral los contenidos, acompañada en general, con recursos audiovisuales (diapositivas, filmas, videos). Esta modalidad se implementa conjuntamente con otra estrategia:

INTERROGACION: Se van formulando preguntas para orientar el aprendizaje, escuchando sus respuestas y aceptando preguntas, manteniendo un permanente intercambio verbal. Se pretende favorecer la participación activa del alumno, estimulando el pensamiento y los procesos mentales de orden superior.

Se emplea para que los alumnos:

- * Evoquen conocimientos previamente aprendidos que se consideren indispensables para el nuevo aprendizaje.
- * Se interesen por el nuevo conocimiento a aprender.
- * Descubran relaciones entre conceptos, establezcan principios, comparen ideas y desarrollen juicio crítico.
- * Identifiquen los puntos más importantes para su aprendizaje.
- * Recapitulen y revelen temas ya tratados con otras técnicas.
- * Demuestren el aprovechamiento alcanzado.

Se utiliza también para promover cambios en el área actitudinal, fomentando la participación y el intercambio de ideas.

Se concluye la clase con una instancia de reflexión en donde los alumnos podrán englobar los contenidos asimilados y atribuirles significado.

Estrategias de los prácticos

Los alumnos se organizarán en comisiones de trabajos prácticos en los que se trabajarán los contenidos de los teóricos, conjugándolos con la práctica, a través de la participación activa, experiencial y conceptual.

Cada comisión estará a cargo de un ayudante que actuará como un orientador del proceso, asesorando, facilitando información y recursos, implementando estrategias, que serán, preferentemente:

METODO DE CASOS: Se propondrá a la clase en base al tema estudiado, una situación real que ya ha sido solucionada, criticada o apreciada, para que los estudiantes la encaren nuevamente. El docente no suministra ninguna orientación para que se arribe a la conclusión.

Se utiliza para :

- *obtener soluciones
- *obtener críticas
- *promover diferentes apreciaciones

Se trabaja en pequeños grupos, y pueden consultar bibliografía u otras fuentes para fundamentar sus soluciones que luego se comparan entre sí y con la del caso real.

METODO DE SOLUCION DE PROBLEMAS: Se propondrán situaciones problemáticas a los estudiantes acerca de los cuales éstos deben realizar sugerencias de soluciones, haciendo previamente revisiones de

temas o estudiando sistemáticamente otros, sin desviarse de la naturaleza del problema planteado.

Los distintos tipos de problemas a utilizar versarán sobre:

- Hallar respuesta a un problema real.
- Hallar la respuesta a un problema teórico.
- Efectuar juicios de valor en el campo de la ética.
- Descubrir un proceso.
- Juzgar métodos, técnicas y procedimientos antes de tomar una decisión.

Es importante advertir:

1-Una solución comprobable no es la verdad absoluta.

2-Un problema puede solucionarse por distintos caminos.

DEMOSTRACION DIDACTICA : Se ejemplificará como dirigir un proceso realizar una intervención o resolver un problema. Supone una explicación previa o posterior que caracterice o defina los límites del tema. Se utilizará para complementar la explicación del profesor, haciéndola más real y concreta: aquí funciona como recurso para trasponer el tema del plano verbal y simbólico a la realidad de la acción. Otro objetivo es proporcionar a la clase la oportunidad de recapitular y comprobar, en condiciones reales, los conocimientos adquiridos antes. Y por último, para aplicar correctamente lo que les ha sido explicado, suministrándoles el modelo y las normas concretas de la acción que han de ejecutar.

Estrategias de la Reunión de Cátedra

Se trabajarán las problemáticas surgidas en las Comisiones de Trabajos Prácticos y en los teóricos, así como los problemas que determinen intercambios a nivel conceptual. Partimos de la realidad concreta de nuestra tarea docente, fomentando la autocritica y la reflexión. También se solucionan los temas administrativos.

Estrategias del Seminario Interno

El objetivo de esta actividad es la formación de recursos humanos tanto en lo referente a capacitación docente, como temas que hacen al ejercicio profesional en el área. En lo primero, se estudiarán estrategias diferentes que supondrán distintas alternativas en el rol docente, enriquecido con la experiencia y la creatividad de todos. En lo segundo, se trabajará la bibliografía nueva, fomentando la continua actualización de los contenidos, acorde a los avances de la producción del conocimiento de este ámbito de la Psicología.

Estrategias de las clases especiales

Se dictarán para recibir el aporte calificado de especialistas sobre temas puntuales y de perentoria actualidad. Y para darle al alumno las visiones particulares de profesionales ligados al tema del trabajo, desde sus ópticas propias, como aproximación al trabajo interdisciplinario. Por ello, se invita a

*Médico Laboral

*Contador, especialista en Organizaciones

*Abogado Laboral

*Ingeniero en Seguridad e Higiene

*Representante de un Sindicato.

14. Propuesta general de actividades

1) Teóricos

Se dictará un tema teórico por semana. Los alumnos se agruparán cada 2 comisiones de T.P por turno y se dictará el mismo teórico en días miércoles y viernes. El temario y la bibliografía serán suministrados con anticipación para posibilitar la participación activa de los alumnos.

Así:

	MIERCOLES	VIERNES
T.M. 8,30-10 hs	Com. 1 y 2	Com. 3 y 4
T.T. 13-14,30 hs	Com. 5 y 6	Com. 7 y 8
T.N. 18-19,30 hs	Com. 9 y 10	Com. 11 y 12

2) Prácticos

Se dictará un práctico semanal de 2 hs. , cubriendo tres bandas horarias, con obligatoriedad de asistencia de 80%. Se trabajará el tema del teórico anterior con ampliación bibliográfica.

	MIERCOLES	VIERNES
T.M. 8,30-10 hs.	Com. 3 y 4	Com. 1 y 2
T.T. 13-14,30 hs.	Com. 7 y 8	Com. 5 y 6
T.N. 18-19,30 hs.	Com. 11 y 12	Com. 9 y 10

a. Parcial ESCRITO (con recuperatorio)

En el 9o. y el antepenúltimo prácticos se efectuarán preguntas de articulación de la bibliografía trabajada hasta el momento en teóricos.

3) Clases Especiales

Serán 5, a dictarse en día sábado, a cargo de profesores invitados. La concurrencia es optativa.

15. Medios

- Se proyectará, como complemento de la Unidad I, el video "LA REVOLUCION INDUSTRIAL en Inglaterra, China y América", editado por la Enciclopedia Británica. Se requiere el equipo de proyección.

- Se proyectarán como complemento los siguientes videos:

Unidad III: "Los juicios y la toma de decisiones"

Unidad IV : "El hombre equilibrado"

Unidad V : "Lenguaje y Comunicación"

Unidad VI : "Biología del Stress"

"Salud, mente y comportamiento"

Unidad VII: "El poder de las situaciones"

Son videos SABER, de 28' de duración, lo que permite aprovechar su utilización, con una buena introducción a los temas, y un cierre con comentarios y conclusiones.

-Se complementarán las clases con transparencias por lo que se necesita el retroproyector.

- Se proyectará como complemento de la Unidad VII, la película de Charles Chaplin, "**TIEMPOS MODERNOS**", y se promoverá un debate como cierre de la unidad temática y de la cursada. Se requiere el equipo para proyectar.

16. Evaluación y Régimen de promoción

La evaluación periódica y sus recuperatorios se realizarán aplicando los criterios del Régimen de Enseñanza.

Los **Requisitos de aprobación** de la asignatura son:

- Haber participado en el 80% de la pruebas periódicas.
- Haber aprobado el 60% del total de ellas
- Haber aprobado los dos parciales o sus recuperatorios.
- Las ausencias en parciales equivalen a reprobado.
- Lograr una nota mínima de 6 puntos, según disposición del Régimen de Enseñanza, O.C.A.878.

Criterio de Evaluación: 4 (cuatro) equivale a la demostración de haber obtenido el 60% de los conocimientos .

Promediando la cursada y al finalizar la misma, se realizará un sondeo de opinión de los alumnos a través de una planilla diseñada a tal efecto, con el fin de hacer los ajustes necesarios a la práctica docente.

17- Cronograma (Considerando inicio 10-03-97)

Teóricos: Unidad 1 : 2 semanas
Unidad 2 : 2 semanas
Unidad 3 : 1 semanas
Unidad 4 : 4 semanas
Unidad 5 : 3 semanas
Unidad 6 : 1 semanas
Unidad 7 : 3 semanas

Prácticos:

En la semana del 5/05 : Parcial
En la semana del 19/05 : Recuperatorio
En la semana del 09/06 : 2º Parcial
En la semana del 23/06 : Recuperatorio

Clases Especiales: sábados 22/03

12/04

26/04

10/05

14/06

Cronograma Temático y Bibliografía Obligatoria

Se mencionan los días de comienzo de semana, debiendo cada alumno deducir su fecha de teórico según corresponda a su comisión.

10/03/97 - Presentación de la materia, su programa, docentes y explicitación del contrato pedagógico.

- Temas: Psicología y Psicología del Trabajo. Campo de estudio. Dificultades para su delimitación.

Bibliografía:

REDONDO: "La psicología Laboral y el rol del Psicólogo"

FILIPPI: "El aporte de la Ps. del Trabajo a los procesos de mejora organizacional".

- El trabajo: concepto. Su naturaleza y condiciones. Evolución histórica. La Revolución Industrial. La revolución Francesa. El trabajo en América Latina, y en Argentina. Panorama local y regional.

Bibliografía:

ALBERTI: "El trabajo y la condición humana"

17/03/97 - Desarrollos Teóricos : La Administración Científica. Taylor. Fayol. - Teoría de las Relaciones Humanas : E.Mayo. Teoría de la Autorrealización: Maslow. McGregor. Herzberg.

Bibliografía:

DESSLER: "Evolución de la Teoría Administrativa de los valores" Cap 2 de ORGANIZACION Y ADMINISTRACION, Prentice Hall.

Elliot Jaques: La organización requerida.

Bibliografía:

SCHLEMENSON: "La Organización como objeto : su realidad ontológica". Cap.5 de LA PERSPECTIVA ETICA EN EL ANALISIS ORGANIZACIONAL.

24/03/97 - La Organización - Conceptos clásicos y neoclásicos. Los principios clásicos de la Organización. La división del trabajo. El concepto de Sistemas: la moderna Teoría de la Organización. Comportamiento Organizacional.

Bibliografía:

SHEIN: PSICOLOGIA DE LA ORGANIZACION, Prentice Hall, 1990.

Cap 2: "Los problemas humanos en las Organizaciones"

Cap 11: "La Organización como un sistema abierto y complejo"

Cap 12: "La Org. como un sistema dinámico y en desarrollo"

31/03/97 - La Organización - Estilos de conducción. Modelo tradicional y modelo participativo - Contrato Psicológico. El abordaje psicológico.

Bibliografía:

SHEIN: op.cit. Parte III "Liderazgo y participación"

ALTSCHUL: "Elementos básicos en el trabajo con Organizaciones"

07/04/97 - Empresas Familiares - Definición. Problemática organizacional y dinámica. Características Psicológicas.

Bibliografía :
BONANTINI: "Las características psicológicas de las Empresas Familiares"

14/04/97 - Recursos Humanos : Diseño y análisis de Puestos. Finalidad y métodos. Dotación de Personal y evaluación: procedimientos tradicionales y criterios actuales.

Bibliografía:
BLUM: "Análisis y evaluación de puestos"
Cap 17 de PSICOLOGIA INDUSTRIAL
DESSLER: Op.Cit. cap.11 "Dotación de Personal y Evaluación"

21/04/97 - Recursos Humanos: Adiestramiento y Capacitación: los principios situacionales. Aprendizaje. Detección de necesidades. Planeamiento. Evaluación. La capacitación como fuerza generadora de cambio, como inversión y como insumo en las empresas. La capacitación y el desarrollo individual.

Bibliografía:
GORE: "Desde la experiencia: notas sobre diseños de programas de capacitación"
SOLAAS: "Capacitación: interpretación de necesidades".

28/04/97 - Recursos Humanos : Evaluación del desempeño. Desarrollo de criterios. La objetividad y subjetividad del calificador. Distintos métodos. Reconocimiento y recompensa del desempeño. Incentivos económicos y no económicos.

Bibliografía:
MEYER: "Papeles divididos en la evaluación del desempeño"
CHIAVENATO: "Evaluación del desempeño humano". Cap 8 de ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

05/05/97 - Salud y Trabajo . Salud física y salud mental. Nociones generales de enfermedades profesionales. Trabajos insalubres. Accidentes y errores laborales. Propensión a los accidentes. Prevención de accidentes.

Bibliografía:
ARRAIGADA Y REDONDO: "Psicodiagnóstico: prevención de accidentes en el trabajo"
"Trabajo y Desocupación: salud y enfermedad?"
COPPINI Y OT.: "Prevención en salud y desempleo"

12/05/97 - Salud y trabajo - Fatiga. Stress. Stresores psicosociales. Higiene industrial. Dificultades de adaptación. Reacciones defensivas y neuróticas en el trabajo.

Bibliografía:
AUBERT Y DEGAUJELAC: "Las quemaduras del ideal", Parte IV de EL COSTE DE LA EXCELENCIA, Paidós 1993.
GUARDIA: "Salud de la Organización y de los trabajadores".

19/05/97 - Salud y trabajo - El microambiente de trabajo y los riesgos ambientales. El rol terapéutico del trabajo

Bibliografía:
GIALLUCA, D: Los riesgos laborales y la salud de los trabajadores

26/05/97 - Calidad de Vida Laboral . Concepto de Calidad de Vida.

Psicología y Calidad de Vida. Calidad de Vida y Medio Ambiente.

Bibliografía:

ARDILA: "Psicología y Calidad de Vida."

REIMEL: "Las seis preguntas más frecuentes sobre Calidad de Vida"

02/06/97 - Legislación Laboral y Empleo- Legislación argentina.
Decretos. Nueva ley de empleo- Nueva ley de accidentes - A.R.T.
Flexibilización Laboral

Bibliografía:

Leyes de Referencia

16/06/97 - Desempleo. Situación mundial. Causas. Consecuencias
Psicológicas.

Bibliografía:

ELVIRA: "La desocupación: un intento de pensar sus posibles consecuencias psíquicas y corporales"

23/06/97 - El trabajo de las mujeres. Programa de Igualdad de Oportunidades. Surgimiento de las A.R.T. - Flexibilización Laboral

Bibliografía :

CONSEJO NACIONAL DE LA MUJER: "Informe Nacional de la mujer en la última década en la República Argentina", Bs.As. 1994.-

d) Elaboración de material docente

18. Material impreso:

La Cátedra proporcionará a los alumnos copia de la Propuesta Educativa, donde figura la modalidad de trabajo, evaluación e items mencionados anteriormente. Esto servirá como "contrato entre las partes".

Los docentes de la Cátedra han sintetizado en forma de fichas algunos temas de la bibliografía general.

-Lic. Ana Isabel Redondo:

Programa de la Materia

"La Psicología Laboral y el rol del Psicólogo"

"Historia del Trabajo"

"Comportamiento Organizacional"

"La Motivación: diferentes teorías"

"La tarea del Psicólogo Laboral en la selección de personal"

"Fundamentos del comportamiento individual en las organizaciones"

"Valores y actitudes en el trabajo"

"La Creatividad en las Organizaciones".

"Grupos dentro de la Organización"

"Características Psicológicas de las Emprendedoras"

Lics. Redondo y Arraigada:

"Medio Ambiente Laboral y rendimiento"

"Psicodiagnóstico: prevención de accidentes en el trabajo"

"Trabajo y Desempleo. Salud y Enfermedad?"

"Salud y trabajo: inestabilidad laboral"

"Capacitación y Desarrollo"

"Estructuración del rol profesional, Identidad y desempleo"

Se ofrecerá a los alumnos como alternativa bibliográfica, módulos trabajados por los ayudantes para cubrir todos los temas programáticos, habiendo sido integrada la bibliografía obligatoria.

19. Material Visual

Transparencias - Videos

e) Formación y Perfeccionamiento

La cátedra estará atenta a las propuestas que surjan para cumplir una actividad de perfeccionamiento y actualización, así como de formación pedagógica, ya que considera imprescindible su realización para lograr los objetivos de la excelencia que pretenden.

f) Dirección de trabajos de grado

26. Seminarios de grado

La cátedra cumplirá con la oferta de seminarios en el área de la Psicología del Trabajo y las Organizaciones a desarrollar en el segundo cuatrimestre.

27. Tesis de grado

La cátedra supervisará las investigaciones en el ámbito, de los alumnos que lo requieran.